

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 2 BANDAR LAMPUNG 2020/2021**

SKRIPSI

MUHAMMAD VAHRI SYAHNUR

NPM : 1511030070



Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1443 H / 2022

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 2
BANDAR LAMPUNG 2020/2021**

Skripsi

MUHAMMMAD VAHRI SYAHNUR

1511030070

Pembimbing:

Pembimbing I : Dr. Oki Dermawan, M. Pd.

Pembimbing II : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I.

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

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

ABSTRAK

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen dalam pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran yang penting dalam tercapainya tujuan pendidikan. Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin kepala sekolah berkewajiban untuk meningkatkan kinerja guru khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif. Keberhasilan kepala sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidikan yang tersedia di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 sebagai tempat melaksanakan penelitian.

Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif, dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi teknik.

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepala sekolah sekolah MAN 2 Bandar Lampung sudah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru dengan cukup baik. Dari 7 indikator kepemimpinan kepala sekolah ada 5 indikator yang terlaksana dengan cukup baik, sedangkan 2 indikator lainnya masih kurang terlaksana. Adapun 5 indikator yang sudah terlaksana tersebut adalah memotivasi semangat kerja, pembinaan disiplin melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teadan yang dapat menjadi panutan, dan mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran. Sementara 2 indikator yang belum sepenuhnya terlaksana yaitu memberi penghargaan, membangun kerja aktif dan kreatif. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari 6 indikator terdapat 4 indikator yang sudah terlaksana dengan cukup baik yaitu menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melaksanakan hasil penilaian belajar peserta didik. Sedangkan 2 indikator yang kurang terlaksana dengan baik adalah melakukan tindak lanjut penilaian hasil belajar peserta didik, menguasai bahan kajian akademik. Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah MAN 2 Bandar Lampung sudah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru meskipun masih ada yang perlu ditingkatkan lagi terutama dalam pemberian penghargaan dan, membangun kerja aktif dan kreatif. Karena dengan kepemimpinan kepala sekolah yang akan sangat meningkatkan kinerja para guru.

ABSTRACT

The principal is one of the components in the education that has an effect on improving the teacher performance. The principal as a leader has an important role in achieving the educational goals. In his capacity as a leader, the principal is obliged to improve the teacher performance, especially in carrying out an effective learning process. The success of the principal is largely determined by the success of the principal in managing the available education personnel in the school. This study aims to describe the principal's leadership in improving the teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 2 as a place to carry out the research.

This research is a descriptive qualitative research, by using data collection tools in the form of interviews, observations, and documentations. The data validity of the test in this study used the triangulation techniques.

The results of this study found that the principal of the MAN 2 Bandar Lampung school had tried to improve the teacher performance well. There are 7 principal leadership indicators, those are; 5 indicators that were implemented well, and the other indicators are still not implemented. The 5 indicators that have been implemented are the motivating of work spirit, fostering discipline, conducting visiting class, demonstrating exemplary attitude and behavior that can serve as role models, and develop the teaching profession through the group study and the upgrading skill. Meanwhile, two indicators that have not been fully implemented are giving rewards and the building active and creative work. Meanwhile, the teacher's performance is good enough, because of the 6 indicators there are 4 indicators that have been implemented well, namely preparing lesson plans, managing learning activities, holding interpersonal relationships and implementing the results of the student learning assessments. Meanwhile, two indicators that are not implemented well are carrying out follow-up assessments of the student learning outcomes and the mastering academic study materials. It can be concluded that the principal of MAN 2 Bandar Lampung has tried to improve the teacher performance although there is still something that needs to be improved, especially in the giving awards and the building active and creative work. Because of the leadership of the principal that is good, it can improve the performance of teachers greatly.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Vahri Syahnur
NPM : 1511030070
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Man 2 Bandar Lampung”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung.....
Penulis,

Muhammad Vahri Syahnur
NPM.1511030070





**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmín Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAN 2
BANDAR LAMPUNG**

Nama : Muhammad Vahri Syahrul

NPM : 1511030070

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

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

Pembimbing I

Dr. Oki Dermawan, M. Pd
NIP. 197610302005011001

Pembimbing II

Dr. H. Amiruddin, M. Pd.I
NIP. 196903051996031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd.
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703260

PENGESAHAN

**Skripsi dengan judul :KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAN 2 BANDAR
LAMPUNG. Disusun oleh Muhammad Vahri Syahnur NPM:
1511030070, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam. Telah
dimunaqosyahkan pada Hari/Tanggal: Kamis/21 April 2022**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. Hj. Yetri, M.Pd. (.....)


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

Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd. (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Oki Dermawan, M.Pd. (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**


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

MOTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ 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 (As sajdah: 24)¹



¹ Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia), *Al- Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2000).

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT. Yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

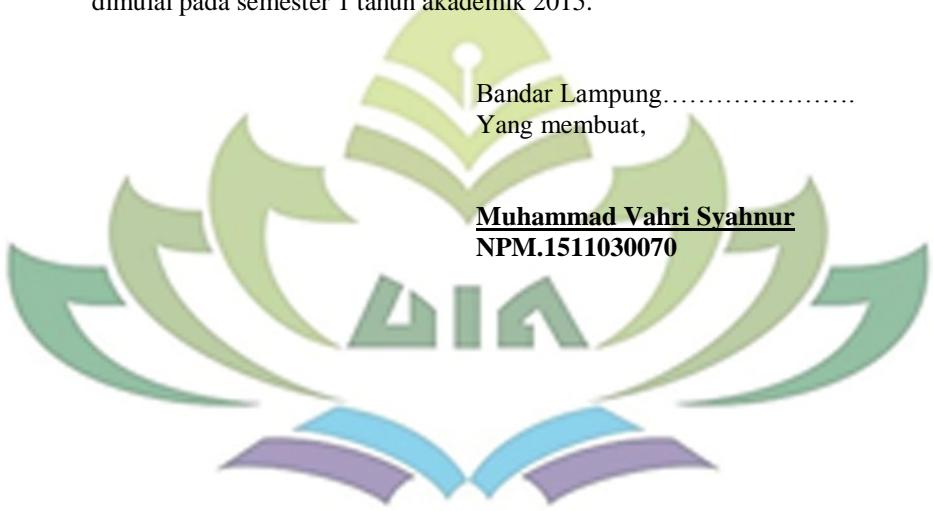
1. Kedua orangtuaku tercinta, Syahrizal Syahnur dan Ibunda Delmi Ova yang telah melahirkanku, membesarkanku, dan memberikan kasih sayang yang tulus kepadaku, yang tiada henti-hentinya selalu mendoakanku serta memberikan dukungan baik moril maupun materil kepadaku dari awal menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung.
2. Kepada saudaraku abangku Variz Abdilla Syahnur, dan adikku Mirza Trinanda Syahnur beserta keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat, dukungan baik moril maupun materil dan yang senantiasa selalu mendoakan demi keberhasilanku.
3. Untuk teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang terkhusus kelas A angkatan 2015 serta sahabat seperjuangan PPC, teman KKN dan PPL, yang telah memberikan motivasi yang selalu mendoakan dan yang selalu mendukungku dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang memberikan banyak pengalaman yang akan selalu kukenang dan kubanggakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama MUHAMMAD VAHRI SYAHNUR, dilahirkan di Palembang pada tanggal 16 Oktober 1997, anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Ayah Syahrizal Syahnur dan Ibu Delmi Ova. Penulis menempuh pendidikan di mulai dari sekolah dasar (SD) Kartika II-6 Segalamider selesai pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) 1 Bandar Lampung selesai tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung selesai tahun 2015. Kemudian mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada FAKULTAS Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dan mengambil program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) kelas A dimulai pada semester 1 tahun akademik 2015.

Bandar Lampung.....
Yang membuat,

Muhammad Vahri Syahnur
NPM.1511030070



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur penyusun haturkan kepada Allah SWT, karena berkat Rahmat-Nya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini di jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa penyusun curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun dan dibuat berdasarkan materi-materi yang ada. Penyusun mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga dengan penuh rasa penghormatan penulis mengucapkan terimakasih yang tiada terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Moh Mukri, M.Ag, selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
3. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung
4. Dr. Oki Dermawan, M.Pd, selaku Pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku Pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung
7. Kepala Sekolah dan keluarga besar MAN 2 Bandar Lampung, yang memberikan bantuan hingga terselesainya skripsi ini.
8. Kedua orangtua dan saudara sekandungku yang telah memotivasi penulis sampai saat ini.
9. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang juga telah memberikan motivasi kepada penulis.

Kepada pembaca jika terdapat kekeliruan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf, karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian, tak lupa penulis ucapkan terimakasih.

Semoga skripsi ini dapat memberikan informasi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan bermanfaat serta dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung.....
Penulis,

Muhammad Vahri Syahnur
NPM.1511030070



DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| SURAT PERSETUJUAN | v |
| MOTO | vi |
| PERSEMBAHAN | vii |
| RIWAYAT HIDUP | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|----|
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah | 3 |
| C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian | 11 |
| D. Rumusan Masalah | 12 |
| E. Tujuan Penelitian | 12 |
| F. Manfaat Masalah | 12 |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu | 13 |
| H. Metode Penelitian | 16 |

BAB II KAJIAN TEORI

| | |
|--|----|
| A. Kepemimpinan Kepala Sekolah | |
| 1. Pengertian Kepemimpinan | 23 |
| 2. Fungsi Kepemimpinan kepala sekolah | 24 |
| 3. Syarat-Syarat Kepemimpinan Kepala sekolah | 25 |
| 4. Tipe atau Gaya Kepemimpinan kepala sekolah | 26 |
| 5. Tugas, Peranan, dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah | 27 |
| 6. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah | 29 |
| B. Kinerja Guru | |
| 1. Pengertian Kinerja Guru | 32 |
| 2. Peranan, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru | 34 |
| 3. Kemampuan Yang Harus Dimiliki Guru | 38 |
| 4. Indikator Kinerja Guru | 39 |
| C. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru | |

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Profil Man 2 Bandar Lampung | |
| 1. Sejarah Singkat Berdirinya Man 2 Bandar Lampung..... | 46 |
| 2. Visi Misi dan Tujuan Man 2 Bandar Lampung..... | 48 |
| 3. Strategi Man 2 Bandar Lampung | 48 |
| 4. Keadaan Guru Man 2 Bandar Lampung | 49 |
| 5. Peserta Didik Man 2 Bandar Lampung..... | 53 |
| 6. Sarana dan Prasarana Man 2 Bandar Lampung | 55 |
| 7. Letak Geografis Man 2 Bandar Lampung..... | 57 |
| 8. Tujuan Man 2 Bandar Lampung | 57 |
| 9. Program dan Target MAN 2 Bandar Lampung..... | 58 |
| 10. Proses pembelajaran MAN 2 Bandar Lampung..... | 58 |
| 11. Target dan Kriteria Keberhasilan Proses | 58 |
| B. Deskripsi Penelitian | |
| 1. Memotivasi semangat Kerja..... | 59 |
| 2. Pembinaan Disiplin..... | 61 |
| 3. Memberi Penghargaan | 63 |
| 4. Melakukan Kunjungan Kelas | 65 |
| 5. Menunjukkan dan Perilaku teladan yang dapat menjadi teladan | 66 |
| 6. Membangun Profesi Guru Melalui Belajar Kelompok dan Penataran..... | 67 |
| 7. Membangun Kerja Aktif dan Kreatif..... | 68 |

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 79 |
| B. Saran | 8 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|-----------|--|
| Tabel 1.1 | Hasil Wawancara Awal Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah |
| Tabel 1.2 | Hasil Observasi Awal Tentang Kinerja Guru |
| Tabel 3.1 | Daftar Nama Serta Periode Jabatan Kepala MAN 2 Bandar Lampung |
| Tabel 3.2 | Daftar Nama Serta Periode Jabatan Kepala Tata Usaha MAN 2 Bandar Lampung |
| Tabel 3.3 | Data Guru MAN 2 Bandar Lampung |
| Tabel 3.4 | Data Staf MAN 2 Bandar Lampung |
| Tabel 3.5 | Data Petugas Lain MAN 2 Bandar Lampung |
| Tabel 3.6 | Keadaan Sarana dan Prasarana MAN 2 Bandar Lampung |
| Tabel 3.7 | Keadaan Gedung MAN 2 Bandar Lampung |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pengesahan Proposal

Lampiran 2 : Kisi-Kisi Indikator Penelitian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 3 : Kisi-Kisi Indikator Penelitian Variabel Kinerja Guru

Lampiran 4 : Pedoman Wawancara Dengan Kepala Sekolah

Lampiran 5 : Surat Penelitian

Lampiran 6 : Surat Balasan Penelitian

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian





BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menjelaskan lebih lanjut isi skripsi ini, maka penulis akan jelaskan terlebih dahulu istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, Proposal skripsi yang berjudul: Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung. Agar tidak adanya kesalah-pahaman antara apa yang dimaksud oleh penulis dengan pembaca, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan ialah suatu proses untuk mempengaruhi dan memberikan aspirasi serta mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan proses di mana individu mempengaruhi anggota-anggota kelompok lainnya untuk pencapaian tujuan.¹

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Disini dapat diartikan, bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat terjadi dalam suatu organisasi melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan saja seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.²

¹ Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017). h. 541

² Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). h. 12

Sehingga dari beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan sebuah usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.

Kepala madrasah merupakan pimpinan dan sekaligus manajer pada suatu institusi pendidikan. Kepala madrasah adalah seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang dimiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan.³

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu proses pimpinan sekaligus manajer pada institusi pendidikan dalam mempengaruhi serta mengarahkan bawahannya, serta bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah demi tercapainya suatu tujuan pendidikan.

2. Kinerja Guru

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan tingkatan keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung

³ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010). h. 101

jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁴

Sehingga dari beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa pengertian Kinerja guru ialah suatu hasil kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab oleh seorang guru sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pendidik adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵

3. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung

Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung merupakan alih fungsi dari Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Tanjungkarang. Berdasarkan keputusan Menteri Agama RI No. 64 tahun 1990 tentang: Alih fungsi Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN), tertanggal 25 april 1990. Terletak di Jl Gatot Subroto No 30, Bandar Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah proses pencerdasan kehidupan bangsa yang digunakan sebagai sarana dalam membangun manusia yang seutuhnya. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sebuah sekolah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi manajer, karyawan, serta pegawai lainnya yang mampu menunjang aktifitas sebuah sekolah.

Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Hal ini berkaitan dengan kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di antaranya yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang

⁴ Sulistyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu, 2010). h. 62

⁵ *Undang-Undang Guru dan Dosen*, (Jakarta, 2012). h. 3

Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 1, ayat (1) yang menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat, bangsa dan negara”.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.⁶

Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

Menurut Mulyasa, salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.⁷

Hal tersebut berdasarkan hasil pra-penelitian kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung yaitu hasil penelitian menunjukkan: pertama, kepemimpinan kepala sekolah memberikan teladan, motivasi serta dorongan pada guru dan menjadi ibu, sahabat maupun teman saat menjalankan tugas; kedua, faktor-faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung adalah adanya komunikasi dan kesinergian antara kepala sekolah dengan komite sekolah serta guru yang memosisikan dirinya sebagai abdi Negara.

⁶ *Undang-Undang No 20. Th.2003, Sidiknas* (Jakarta, Sinar Grafika, 2013), h. 3

⁷ Mulyasa.H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, ,2013). h.5

Dengan demikian kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan, tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat dan bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Jaatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ
إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: *“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagairahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”*.⁸

Hal ini berarti bahwa manusia wajib berusaha mencari manfaat dan kegunaan ciptaan Allah bagi mereka. Kunci dari semuanya adalah kemauan berusaha dan keinginan mengetahui sebagian pengetahuan Allah.

Oleh karenanya sumber daya yang ada harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Maka dari itu kepala sekolah perlu menjalankan fungsi Manajemen dengan baik dan benar.

Adapun fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an* surah Al-Jatsiyah ayat 13

3. Pengarahan (*Actuating*)
4. Pengendalian (*controlling*)⁹

Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks sehingga membutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu peran seorang kepala sekolah yang berhasil, yaitu dapat dilihat dari tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada didalam lingkungan sekolah, Maka dari itu kepala sekolah harus mampu memahami serta menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu yang lain.

Menurut Mulyasa, dalam manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, dan *motivator* (EMASLIM).¹⁰

Kepemimpinan pendidikan sangat berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan hubungan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Di mana peran guru sangat penting dalam membentuk generasi bangsa yang berkualitas dan berguna untuk masyarakat, bangsa dan Negara. Guru sesuai Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.¹¹

Menurut Ali Mudlofir, sedikitnya ada enam tugas dan tanggung jawab pokok profesi guru yakni: guru sebagai pengajar; guru sebagai pembimbing; sebagai administrator kelas; guru sebagai pengembang kurikulum; dan guru untuk membina hubungan dengan masyarakat.¹²

Sedangkan menurut Wrightman, peranan guru adalah terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang

⁹ H.Malayu Hasibuan, *Manajemen; Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2016). h. 41

¹⁰ *Ibid*, h. 98

¹¹ Ali mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), h.119

¹² *Ibid*, h. 62

dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya.¹³

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 ayat 91, yaitu kompetensi guru meliputi: Kompetensi pedagogik; Kompetensi kepribadian; Kompetensi sosial; dan Kompetensi Profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁴

Bila dipahami, maka tugas guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat. Ini berarti peranan seorang guru akan berpengaruh terhadap mutu dan kualitas pendidikan.

Dalam hal ini, Maka perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dengan perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman, khususnya dalam kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni.

Menurut Wahjosumidjo, Esensi kepala sekolah adalah kepemimpinan pengajaran.¹⁵ Seorang Kepala sekolah adalah benar-benar seorang pemimpin, seorang motivator dan inovator.

¹³ *Ibid*, h. 4

¹⁴ UU Ri No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, h. 8

¹⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2013). h. 4

oleh sebab itu kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sebuah sekolah.

Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan profesional dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah.

Profesional sendiri secara syariah artinya mengelola suatu usaha/kegiatan dengan amanah. Dan Profesionalisme dalam Islam dijelaskan dalam Al Quran Surat Al Qashash ayat 26.¹⁶

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَهُ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, “Ya bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita) karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Dalam kajian sumber daya insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifatul anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut dapat disingkat dengan SIFAT pula, yaitu : *Shiddiq* (benar), *Itqan* (profesional), *Fathanah* (cerdas), Amanah (jujur/terpercaya) dan *Tabligh* (transparan). Dalam Islam dua faktor yang menjadi kata kunci adalah kejujuran dan keahlian.

Maka dari itu Pengembangan tenaga kependidikan/pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan, sebagai kemajuan teknologi dan semakin sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan. Pengembangan tenaga kependidikan/pegawai sebagai upaya untuk mutu pendidikan serta

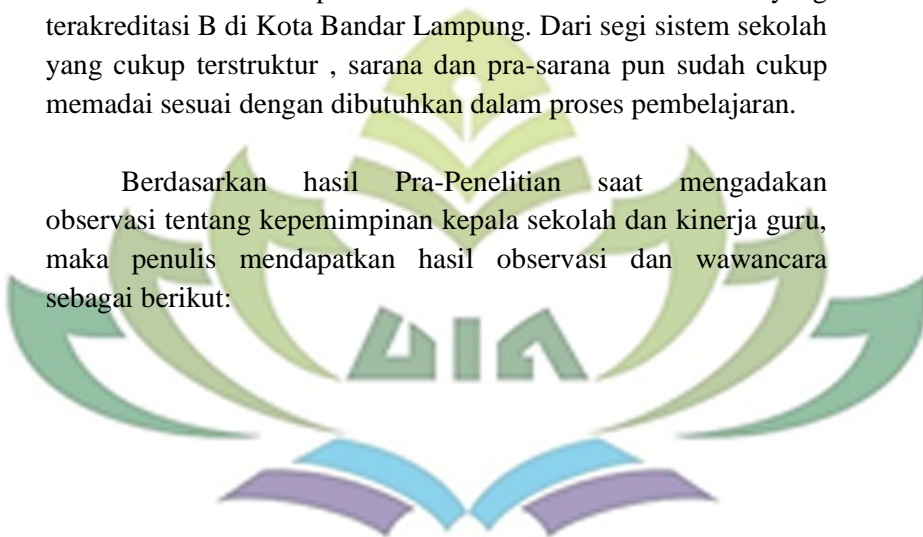
¹⁶ Al-Quran Surat Al Qashash ayat 26.

efisiensi kerja seluruh tenaga sekolah yang berada dalam satu unit organisasi pendidikan.

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, Maka penguasaan pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah serta menghayati pentingnya peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah yang efektif merupakan sumbangan yang besar bagi para kepala sekolah didalam meningkatkan efektivitas sebuah sekolah. dalam mewujudkan sekolah yang efektif dan pembelajaran yang berkualitas.

Alasan penulis melakukan penelitian di MAN 2 karena sekolah tersebut merupakan salah satu sekolah Madrasah yang terakreditasi B di Kota Bandar Lampung. Dari segi sistem sekolah yang cukup terstruktur , sarana dan pra-sarana pun sudah cukup memadai sesuai dengan dibutuhkan dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil Pra-Penelitian saat mengadakan observasi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, maka penulis mendapatkan hasil observasi dan wawancara sebagai berikut:



Tabel 1.1
Hasil Wawancara Awal Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

| No | Kepemimpinan Kepala Sekolah | Terlaksana | Belum Terlaksana |
|-----------|---|-------------------|-------------------------|
| 1 | Memotivasi semangat kerja | ✓ | |
| 2 | Pembinaan disiplin | ✓ | |
| 3 | Memberi penghargaan | | ✓ |
| 4 | Melakukan kunjungan kelas | ✓ | |
| 5 | Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan | ✓ | |
| 6 | Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran | ✓ | |
| 7 | Membangun kerja aktif dan kreatif | | ✓ |

(Sumber: Hasil wawancara dengan bapak Bambang Suprptoono selaku waka kesiswaan)

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada waka kesiswaan MAN 2 Bandar Lampung mengenai 7 indikator tugas kepala sekolah, terdapat 5 indikator sudah dilakukan dengan baik dan 2 belum terlaksana seperti: memberi penghargaan dan membangun kerja aktif dan kreatif untuk meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pra-penelitian diketahui bahwa kinerja guru MAN 2 sepenuhnya belum terlaksana dengan baik masih ada beberapa indikator yang belum maksimal dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.2
Hasil observasi awal tentang kinerja guru

| No | Kinerja Guru | terlaksana | Terlaksana sebagian | Tidak terlaksana |
|----|---|------------|---------------------|------------------|
| 1 | Membuat RPP | | ✓ | |
| 2 | Melaksanakan pembelajaran | | ✓ | |
| 3 | Mengadakan hubungan antarpribadi | | ✓ | |
| 4 | Melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik | | ✓ | |
| 5 | Melakukan tindak lanjut penilaian hasil belajar peserta didik | | | ✓ |
| 6 | Menguasai bahan kajian akademik | | | ✓ |

(Sumber: Hasil wawancara dengan Guru MAN 2 Bandar Lampung

Berdasarkan kondisi ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal inilah yang menyebabkan peneliti untuk melakukan penelitian tentang **Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung**.

C. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, maka fokus masalahnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Adapun sub penelitian ini maka sub fokus penelitian pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Bandar Lampung adalah:

1. Memberi penghargaan,
2. Membangun kerja aktif dan kreatif.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberian penghargaan kepada guru
2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun kerja aktif dan kreatif guru

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberian penghargaan kepada guru
2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun kerja aktif dan kreatif guru

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi serta saran bagi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung untuk mencermati lebih dalam tentang Kepemimpinan Kepala sekolah sehingga dapat terus dievaluasi, sebagai upaya terus melakukan perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas/ mutu pendidikan di sekolah tersebut.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini menjadi acuan dalam menerapkan kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif di sekolah. karena di setiap sekolah sepenuhnya belum menerapkan bentuk kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam sekolah.

Bagi Kepala Sekolah dan Guru agar dapat menjadi lebih professional dan mempunyai kinerja yang baik, karena dengan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran

sehingga dapat membuat seluruh siswa serta sekolah menjadi bermutu.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang ada, ditemukan beberapa karya ilmiah terdahulu sejalur dengan tema kajian penelitian ini. Berikut beberapa hasil penelusuran karya ilmiah yang berkaitan dengan tema penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan Eva Milatul Qistiyah, Karwanto tentang “peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah sesuatu hal yang krusial, diperlukan perhatian kepala sekolah agar terwujudnya guru profesional. Kepala sekolah wajib mempunyai kemampuan agar dapat menerapkan fungsinya untuk mampu mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal agar tujuan tercapai secara praktis.¹⁷
2. Penelitian yang dilakukan Nurussalami tentang “gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat yang cukup kuat untuk kinerja guru. Artinya semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin meningkat. Kepala sekolah juga dalam menerapkan gaya kepemimpinannya juga didukung dengan motivasi kerja guru yang tinggi.¹⁸
3. Penelitian yang dilakukan Enas tentang “efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dan

¹⁷ Karwanto Eva Milatul Qistiyah, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* Volume 08 nomor 03 Tahun 2020, 271-284

¹⁸ Nurussalami, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru,” *Jurnal Intelektualita Kajian Pendidikan, Manajemen, Supervisi Kepemimpinan, Psikologi dan Konseling* Volume 4, nomor 02 tahun 2016, 17-27

dalam hal ini diperlukan peningkatan kinerja guru yang lebih optimal dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.¹⁹

4. Penelitian yang dilakukan oleh Herawati Syamsul tentang “penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yaitu proses pemahaman seorang guru dalam memberikan arti mengenai kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah berdasarkan pengamatan, pengalaman, perhatian, dan kepercayaan yang terseleksi selama menjadi guru.²⁰
5. Penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh La Siteni tentang “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap prsetasi belajar siswa”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prsetasi belajar siswa.²¹

Adapun perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

1. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Eva Milatul Qistiyah, Karwanto

Dalam penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Milatul Qistiyah, Karwanto yaitu sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaan dari penelitian keduanya ialah pada penelitian penulis menjelaskan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dalam pencapaian tujuan pendidikan, sedangkan penelitian Eva Milatul Qistiyah,

¹⁹ Enas, “Efektivitas Kepemimpinan kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Of Management* Volume 2 nomor 3 tahun 2018, 252-260

²⁰ Herawati Syamsul, “Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Idaarah*, volume 1, No 2 tahun 2017, 275-289

²¹ La Siteni, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa”, *Jurnal Santiaji Pendidikan*, volume 6, nomor2, tahun 2016, 173-181

Karwanto yaitu membahas bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang lebih mengacu kepada kepala sekolah perannya sebagai educator, manajer, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM) dalam meningkatkan kinerja guru dalam pencapaian tujuan pendidikan.

2. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurussalami

Dalam penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurussalami yaitu pada tujuan dari penelitian ini yaitu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang maksimal. Sedangkan perbedaan dari penelitian keduanya ialah dalam penelitian ini kepala sekolah dalam kepemimpinannya tidak hanya terfokus pada pemberian motivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan dalam penelitian nurussalami ialah bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai tingkatan yang cukup kuat dalam meningkatkan kinerja guru disertai dengan motivasi kerja guru yang tinggi, karena gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja mempunyai peranan tersendiri dalam peningkatan kinerja guru.

3. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Enas

Dalam penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Enas yaitu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaan dari penelitian keduanya ialah dalam penelitian ini bagaimana kepemimpinan kepala sekolah didasarkan pada indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan dalam penelitian Enas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru didasarkan pada berbagai kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai pemimpin.

4. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati Syamsul

Dalam penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati Syamsul yaitu bagaimana pentingnya peran kepala sekolah dalam sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaan dari penelitian keduanya ialah terletak perbedaan indikator kepala sekolah sebagai pemimpin perbedaan indikator kinerja guru.

5. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh La Siteni

Dalam penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh La Siteni yaitu bagaimana konsep kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin, yakni kepala sekolah sebagai pemimpin sangat diharapkan pengaruhnya untuk mengendalikan agar tercapainya tujuan pendidikan. Sedangkan perbedaan dari penelitian keduanya ialah pada penelitian ini kepala sekolah memiliki peranan paling penting dalam tercapainya tujuan pendidikan yakni dengan meningkatkan kinerja guru, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh La Siteni ialah kepala sekolah dan guru mempunyai peranan yang sama penting dalam dalam terciptanya tujuan pendidikan.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada dilapangan, atau penelitian yang pemecahan masalahnya dengan menggunakan data empiris.²²

²² Masyuri, Zainuddin, *Metodologi Penelitian: pendekatan praktis dan aplikatif*, (Malang :PT. Refika Aditama. 2008), h. 20

Adapun jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya sesuai fakta di MAN 2 Bandar Lampung.²³

Sedangkan menurut Supardi, penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.²⁴

2. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di MAN 2 Bandar Lampung yang terletak di jln. Gatot Subroto No 30 Kelurahan Bumi Raya Kecamatan Bumiwaras Bandar Lampung.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data menurut Suharsimi Arikunto dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dan sumber data dalam penelitian kualitatif ini ialah berupa tulisan, lisan atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen, gambar dan lain-lain.²⁵

Adapun sumber data terdiri atas dua macam, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer atau (*primary data*) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti.²⁶ Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala Sekolah ,

²³ *Ibid*, h. 22

²⁴ *Ibid*, h 162

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta :Rineka Cipta, 2013), h. 172

²⁶ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012) h. 137.

lima orang pendidik atau guru, perwakilan siswa – siswi di MAN 2 Bandar Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder atau (*secondary data*) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh pihak lembaga pendidikan. Misalnya lewat orang lain atau dokumen.²⁷

Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen tentang kondisi sekolah atau prestasi guru dan siswa.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah atau *natural setting*. Dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara (*interview*), observasi partisipatif (*participan observation*) dan dokumentasi.²⁸

a. Wawancara atau *interview*

Metode *interview* atau wawancara adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan.²⁹

Menurut Sutrisno Hadi “interview/wawancara sebagai suatu proses dimana wawancara dilakukan penelitian yang dilakukan dengan metode tanya jawab untuk mencari informasi secara langsung dan mengikuti berbagai kegiatan yang dilakukan antara peneliti dengan narasumber. Peneliti biasanya sudah menyiapkan susunan

²⁷ *Ibid.*, h. 137.

²⁸ Mardalis, *Metode Penelitian, suatu pendekatan proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004). h. 64

²⁹ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). h. 82

pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber sehingga peneliti mendapatkan jawaban akan pertanyaan tersebut.³⁰

Ada tiga Jenis Wawancara yang dapat dipergunakan sebagai alat evaluasi, yaitu:

1) Interview Terpimpin

Interview terpimpin adalah wawancara berstruktur atau wawancara sistematis.

2) Interview Tak Terpimpin

Interview tak terpimpin adalah proses wawancara sederhana atau wawancara tidak secara sistematis.

3) Interview Bebas Terpimpin

Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara *interview* tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang.

Jenis interview yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *interview* bebas terpimpin yaitu suatu pelaksanaan *interview* yang dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden di kemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan pada pedoman yang telah ditetapkan.

Interview / wawancara ini juga ditujukan kepada Kepala Sekolah dan tenaga pendidik atau guru di MAN 2 Bandar Lampung. Untuk menanyakan tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

b. Observasi

Metode observasi adalah suatu pengamatan dari fenomena-fenomena yang diselidiki.³¹ Menurut Ronny Hanitijo, observasi adalah pengamatan yang dilakukan

³⁰ Kartini Kartono, *Pengantar Metode Riset Sosial* (Bandung: Alumni, 2008). h. 171

³¹ *Ibid*, h.199

secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.³²

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, observasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Observasi terstruktur, merupakan observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya.
- 2) Observasi tidak terstruktur, merupakan observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Dengan kata lain melakukan pengamatan secara bebas.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode yang dilakukan untuk mengumpulkan sebuah informasi melalui penggabungan antara informasi yang telah didapatkan serta meneliti arsip-arsip yang telah di terima berupa arsip yang tertulis, gambar, ataupun arsip elektronik.³³ Dalam pengertian di atas dokumentasi berarti sebagai suatu pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang berada diarsip suatu sekolah.

Peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh data tertulis dari catatan, atau dokumen yang digunakan sebagai metode pelengkap pengumpulan data berdasarkan dokumentasi yang berupa profil madrasah, data guru dan murid, dan keadaan sarana dan prasarana di MAN 2 Bandar Lampung yang diperoleh secara langsung dari lapangan.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, teknik yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, verifikasi data.

- a. Reduksi data

³² *Ibid*, h. 63

³³ Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. h. 201

Reduksi data adalah proses pembinaan, memusatkan, memperhatikan, mengabstraksikan, dan memodifikasi data dari lapangan. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang menjadi fokus dan penting dalam penelitian, sehingga data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis untuk mengumpulkan lebih banyak data. Proses ini berlangsung dari awal sampai akhir penelitian selama penelitian dilakukan dan bila diperlukan.³⁴

b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk deskripsi singkat, diagram, hubungan antar kategori, diagram alir dan sejenisnya. Representasi data yang paling umum dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif.

c. Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk memahami hasil analisis, menjelaskan pola urutan dan mencari hubungan antar dimensi yang dijelaskan. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai mitra penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan sehingga maknanya mudah dipahami.³⁵

6. Uji Keabsahan Data

Triangulasi pada dasarnya adalah pendekatan multi-metode yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan dan analisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena tingkat tinggi dilihat dari banyak sudut. Mengambil gambar suatu fenomena dari sudut yang berbeda memungkinkan untuk memperoleh tingkat realitas yang dapat diandalkan. Oleh

³⁴ Sugiono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014). h. 247

³⁵ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. 103

karena itu, triangulasi adalah upaya untuk memverifikasi kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari perspektif yang berbeda dengan mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi selama pengumpulan dan analisis data.

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi ini tidak hanya berfungsi untuk mengevaluasi keabsahan data, tetapi juga untuk memperkaya data. Selain itu, triangulasi juga dapat berguna untuk menilai keabsahan interpretasi penulis terhadap data, karena triangulasi bersifat refleksi.

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber. Karena dengan menggunakan triangulasi sumber dapat membandingkan data hasil pengamatan, dokumentasi dan data hasil wawancara dengan mengecek kembali tingkat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi, membimbing, menunjukkan dan mengarahkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan.³⁶

Menurut Ralph M. Stogdill, Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.³⁷

Sedangkan menurut Robbins dalam Idohi, Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pengaruh itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal.³⁸ Menurut Burhanuddin, Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.³⁹

Menurut Nawawi dan Martini, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.⁴⁰

Menurut Kartini dan Kartono, kepemimpinan adalah “masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan dipimpin.

³⁶ *Ibid.* h. 59

³⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UII, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2011), h. 125

³⁸ Sudarwan Danin, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2009). h. 3

³⁹ Moch Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013). h. 91

⁴⁰ *Ibid.* h. 52

kepemimpinan muncul dari hasil interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin.⁴¹

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian dari kemampuan dan kepribadian seorang pemimpin sebagai alat untuk dapat mempengaruhi serta memotivasi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bekerja sama dan mau melaksanakan segala tugas-tugas yang telah diberikan dengan sukarela, penuh semangat dan merasa tidak terpaksa.

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo, fungsi kepemimpinan ialah :

- a. Seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok.
- b. Seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.⁴²

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan, fungsi Kepemimpinan ialah:

- a. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu.
- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
- c. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen (6M).
- d. Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat.
- e. Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan.
- f. Pemrakarsa, penggiatan, dan pengendalian rencana.
- g. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan

⁴¹ Kartini, Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 6

⁴² *Ibid.* h. 40

- h. Penialain prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan
- i. Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan
- j. Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu.
- k. Memelihara aktivitas-aktivitas lembaga sesuai dengan izinnya
- l. Mempertanggung jawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan, dan pemerintah
- m. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan
- n. Pemberian kompensasi, ketenangan, dan keselamatan bagi karyawan.⁴³

3. Syarat-syarat Kepemimpinan

Untuk menjabat sebagai seorang kepala di lingkungan suatu lembaga pendidikan, biasanya ditetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Persyaratan sendiri ialah ketentuan yang dimiliki untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang mengharuskan seseorang yang mendudukinya dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Menurut Edwin Ghiselli, menyebutkan adanya beberapa syarat daripada kepemimpinan yang efektif, yaitu:

- a. Kemampuan pengawasan dalam kedudukan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain (para bawahan).
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.
- c. Kecerdasan, mencakup kebijaksanaan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- d. Ketegasan (decisviness), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

⁴³ H.Malayu Hasibuan, *Manajemen; Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2016), h. 199

- e. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian aktivitas dan menentukan cara-cara baru atau inovasi.⁴⁴

Sedangkan menurut Daryanto, Syarat Kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.⁴⁵

Dari uraian syarat-syarat kepemimpinan di atas bahwa pada dasarnya adalah menjelaskan tentang sifat dan sikap baik manusia. sehingga dapat disimpulkan bahwa seseorang hanya akan menjadi pemimpin yang efektif apabila seseorang tersebut memiliki sifat dan sikap serta kemampuan yang lebih dari orang-orang yang dipimpinnya.

4. Tipe atau gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, di mana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak.

⁴⁴ Tholib Kasan, *Teori & Aplikasinya Administrasi pendidikan* (Jakarta Timur: Studia Press), h. 138

⁴⁵ H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), h. 92

Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi tiga bentuk kepemimpinan, di antaranya ialah:

a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin bertindak sebagai diktator. Pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada di tangan pemimpin. Seorang diktator jelas tidak menyukai adanya meeting, rapat, apalagi musyawarah. Karena bagi setiap diktator tidak menghendaki adanya perbedaan dan pastinya suka dengan memaksakan kehendaknya.

b. Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya ini mendorong kemampuan anggota untuk mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya ini hanya bisa berlangsung apabila bawahan memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran cukup tinggi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali menggunakan kekuasaannya atau sama sekali membiarkan anak buahnya untuk berbuat sesuka hatinya.

c. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pemimpin dan bawahan.⁴⁶

5. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

a. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).⁴⁷

⁴⁶ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung, Alfabeta, 2015), h. 117-123

⁴⁷ *Ibid*, h. 98

- 1) Peran sebagai educator, kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik
 - a) Kemampuan mengajar/membimbing siswa
 - b) Kemampuan membimbing guru
 - c) Kemampuan mengembangkan guru
 - d) Kemampuan mengikuti perkembangan dibidang pendidikan
 - 2) Peran sebagai manajer, kepala sekolah dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien
 - a) Kemampuan menyusun program
 - b) Kemampuan menyusun organisasi sekolah
 - c) Kemampuan menggerakkan guru
 - d) Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan
 - 3) Peran sebagai administrator, kepala sekolah berperan dalam mengatur tatalaksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien
 - a) Kemampuan mengelola administrasi PBM/BK
 - b) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan
 - c) Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan
 - d) Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana
 - e) Kemampuan mengelola administrasi persuratan
 - 4) Peran sebagai supervisor, kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan lainnya
 - a) Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan
 - b) Kemampuan melakukan program supervisi
 - c) Kemampuan memanfaatkan hasil supervise
 - 5) Peran sebagai leader, kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama
 - a) Memiliki kepribadian yang kuat
 - b) Kemampuan member layanan bersih, transparan, dan profesional
-

- c) Memahami kondisi warga sekolah
- d) Kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan yang lebih baik)⁴⁸

b. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah

Tugas dan Tanggung Jawab kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinannya ialah :

- 1) Mengadakan kunjungan kelas
- 2) Mengadakan kunjungan observasi
- 3) Membimbing guru-guru tentang cara mempelajari pribadi siswa atau mengatasi problem yang dialami siswa
- 4) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan pelaksanaan kurikulum madrasah
- 5) Mengadakan pertemuan atau rapat dengan guru-guru
- 6) Memberikan kesempatan guru-guru mengikuti penataran sesuai bidangnya.⁴⁹

6. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Greenfield, indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut : pertama, komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya; kedua, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah; dan ketiga, senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.⁵⁰

Sedangkan Menurut Mulyasa Indikator Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sebagai berikut :

- a. Menerapkan kepemimpinan partisipasif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka

⁴⁸ Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat.*, (Riau: Zanafia, 2013) h.75

⁴⁹ *Ibid*, h.20

⁵⁰ Mulyasa.H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta :PT. Bumi Aksara, 2013). h. 19

- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya
- d. Menekankan kepada guru dan seluruh warga madrasah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga madrasah lainnya mengenai topik yang memerlukan perhatian
- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional
- h. Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan di kelas
- i. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin.
- j. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
- k. Memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi di sekolah
- l. Membangun kerja aktif dan kreatif serta produktif
- m. Memberikan ruang untuk pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.⁵¹

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan dalam peningkatan kinerja di antaranya ialah:

- a. Pembinaan disiplin yaitu dengan (1) latihan keefektifan pemimpin yaitu menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya memberi hukuman dan ancaman melalui model komunikasi tertentu; (2) konskuensi-konsekuensi logis yaitu dengan menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah dan memanfaatkan akibat dari perilaku yang salah.

⁵¹ *Ibid*, h. 21-22

- b. Pembangkitan motivasi yaitu dengan teori *Maslow* di antaranya (1) kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*) misalnya hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya; dan (2) bekerja dengan suasana yang menyenangkan atau bersahabat.
- c. Penghargaan (*Rewards*) yaitu dikaitkan dengan prestasi pegawai secara terbuka sehingga setiap pegawai memiliki peluang untuk meraihnya.⁵²

Sedangkan menurut Supardi, kepala sekolah dalam kepemimpinannya memiliki tanggung jawab mengorganisasikan dan membina guru, yang mencakup : (a) memotivasi semangat kerja; (b) mengerakkan disiplin dengan sanksi-sanksinya; (c) memberi konsultasi, melalui mendengarkan masalah, membantu pemecahan masalah; (d) memberi contoh perilaku seperti yang dituntut dalam supervisinya seperti terampil mengajar, menguasai teknik supervisi seperti kunjungan kelas, observasi kelas, rapat; (e) ikut mengusahakan insentif guru-guru; (f) mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok, penataran, dan belajar lebih lanjut; (g) mengusahakan perpustakaan untuk guru-guru.⁵³

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dengan ini penulis mengambil kesimpulan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah ialah: (a) Memotivasi semangat kerja, (b) Pembinaan disiplin, (c) Pemberian penghargaan (d) Memberi konsultasi (e) Melakukan kunjungan kelas, (f) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan, (g) Membangun kelompok kerja aktif dan kreatif, (h) Mengembangkan profesi guru.

⁵² Mulyasa. E *Kepemimpinan dalam manajemen berbasis sekolah*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2007). H.118-119

⁵³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014). h. 102

B. Kinerja Guru

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.⁵⁴

1. Pengertian Kinerja Guru

Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang professional. Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu.⁵⁵

Menurut A. Anwar Prabu, Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁶

Sedangkan menurut Supardi, Pengertian Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁷

⁵⁴ Bahrun, yusrizal, ishaq, "Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada sma negeri 4 wira bangsa meulaboh dan sma negeri 3 meulaboh", Jurnal administrasi pendidikan, 32-45

⁵⁵ Nur hasanah, "Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan", Jurnal pendidikan agama islam volume 2 nomor 1 2017.

⁵⁶ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 97

⁵⁷ *Ibid.* h. 45

Untuk lebih memahami tentang kinerja tenaga kependidikan, berikut disajikan beberapa pendapat menurut pengertian operasional.

a. Model Vroomian

Vroom mengemukakan bahwa “ *performance = f (Ability x Motivation)*” menurut model ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa: jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

b. Model Lawler dan Porter

Lawler dan Porter (1976) mengemukakan bahwa: “*Performance = Effort x Ability x Role Perceptions*”. *Effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *ability* adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. sedangkan *role perceptions* adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan.

c. Mode Ander dan Butzin

Ander dan Butzin (1982) mengajukan model kinerja sebagai berikut: “*Future Performance = Past Performance + (Motivation x Ability)*”. jika semua teori tentang kinerja dikaji, maka di dalamnya melibatkan dua komponen utama yakni “*ability*” dan “motivasi”. formula terakhir ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan *ability*, orang yang tinggi ability-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasikan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi *ability*-nya rendah.⁵⁸

⁵⁸ Ali mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 119

Dari model diatas menunjukkan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan yang diharapkan, standard dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap sesuatu yang telah dilakukan.

Sedangkan pengertian Guru sesuai UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁵⁹

Guru menurut Daryanto ialah setiap orang yang bertugas dan berwenang dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan formal.⁶⁰

Maka dapat simpulkan Kinerja guru adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja dari seorang pendidik dalam dunia pengajaran dari lembaga pendidikan formal.

2. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Guru

a. Peran Guru

Banyak peranan yang diperlukan dari guru sebagai pendidik, atau

Siapa saja yang telah menerjunkan diri menjadi guru. Semua peranan yang diharapkan dari guru seperti diuraikan di bawah ini.

1) Korektor

Sebagai korektor, guru harus bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk. Kedua nilai yang berbeda ini harus betul-betul dipahami dalam kehidupan di masyarakat. Kedua nilai ini mungkin telah anak didik miliki dan mungkin pula telah mempengaruhinya sebelum anak didik masuk sekolah.

2) Inspirator

⁵⁹ UU Ri No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta, Sinar Grafika) h. 6

⁶⁰ *Ibid*, h. 157

Sebagai inspirator, guru harus dapat memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajar anak didik. Persoalan belajar adalah masalah utama anak didik. Guru harus dapat memberikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik.

3) Informator

Sebagai informator, guru harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain sejumlah bahan pelajaran untuk setiap mata pelajaran yang telah diprogramkan dalam kurikulum.

4) Organisator

Sebagai organisator, adalah sisi lain dari peranan yang diperlukan dari guru. Dalam bidang ini guru memiliki kegiatan pengelolaan kegiatan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik, dan sebagainya.

5) Motivator

Sebagai motivator, guru hendaknya dapat mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar. Dalam upaya memberikan motivasi, guru dapat menganalisis motif-motif yang melatarbelakangi anak didik malas belajar dan menurun prestasinya di sekolah.

6) Inisiator

Sebagai inisiator, guru harus dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.

7) Fasilitator

Sebagai fasilitator, guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik.

8) Pembimbing

Peranan guru sebagai pembimbing harus lebih dipentingkan, karena kehadiran guru di sekolah adalah untuk membimbing anak didik menjadi manusia dewasa susila yang cakap.

9) Demonstrator

Dalam interaksi edukatif, tidak semua bahan pelajaran dapat anak didik pahami. Apalagi anak didik yang memiliki inteligensi yang sedang. Untuk bahan pelajaran yang sukar dipahami anak didik, guru harus berusaha dengan membantunya, dengan cara memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis, sehingga apa yang guru inginkan sejalan dengan pemahaman anak didik, tidak terjadi kesalahan pengertian antara guru dan anak didik.

10) Pengelola Kelas

Sebagai pengelola kelas, guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima bahan pelajaran dari guru.

11) Mediator

Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya, baik media nonmaterial maupun materiil. Media berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaksi edukatif.

12) Supervisor

Sebagai supervisor, guru hendaknya dapat membantu, memperbaiki, dan menilai secara kritis terhadap proses pengajaran. Teknik-teknik supervisi harus guru kuasai dengan baik agar dapat melaksanakan perbaikan terhadap situasi belajar-mengajar menjadi lebih baik.

13) Evaluator

Sebagai evaluator, guru dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek ekstrinsik dan intrinsik. Berdasarkan hal ini, guru harus bisa memberikan penilaian dalam dimensi yang luas. Penilaian pada hakikatnya diarahkan pada perubahan

kepribadian anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap.⁶¹

b. Tugas Guru

Pada umumnya, jabatan guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga sebagai suatu tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan.

Tugas guru sebagai sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti menegmbangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.⁶²

Sedangkan Menurut Ali Mudlofir, sedikitnya ada enam tugas dan tanggung jawab pokok guru dalam mengembangkan profesinya, yakni :

- 1) Guru bertugas sebagai pengajar;
- 2) Guru bertugas sebagai pembimbing;
- 3) Guru bertugas sebagai administrator kelas;
- 4) Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum;
- 5) Guru bertugas untuk mengembangkan profesi;
- 6) Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.⁶³

⁶¹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010) h. 34-38

⁶² *Ibid*, h. 30

⁶³ *Ibid*, h. 62

3. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kemampuan pengetahuan, sikap dan nilai serta tanggung jawab yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien..⁶⁴

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 ayat 91, yaitu kompetensi guru meliputi:

- a. Kompetensi pedagogik;
- b. Kompetensi kepribadian;
- c. Kompetensi sosial;
- d. Kompetensi Profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁶⁵

Menurut Johnson sebagaimana dikutip Sanusi dkk. menengahkan tiga aspek performansi guru, yaitu :

- a. Kemampuan profesional yang mencakup : (1) Penguasaan pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep dasar keilmuan dan bahan yang diajarkan itu. (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.
- b. Kemampuan sosial mencakup : (1) Komunikasi secara efektif dengan peserta didik. (2) Komunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. (3) Komunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
- c. Kemampuan personal guru, mencakup : (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya ; (2) pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru; dan (3) kepribadian, nilai, sikap hidup penampilan

⁶⁴ *Ibid.* h. 113

⁶⁵ UU Ri No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, h. 8

upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.⁶⁶

Sedangkan P3G Depdikbud (1980) merumuskan sepuluh kompetensi dasar guru, yang meliputi kemampuan-kemampuan dalam hal : a) menguasai bahan ajar; b) mengelola program belajar mengajar; c) mengelola kelas; d) menggunakan media dan sumber pengajaran; e) menguasai landasan-landasan kependidikan; f) mengelola interaksi belajar mengajar; g) menilai prestasi belajar siswa; h) mengenal fungsi dan program pelayanan BP; i) mengenal dan ikut menyelenggarakan administrasi sekolah; dan j) memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan menafsirkannya untuk pengajaran.⁶⁷

4. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Dengan indikator: a) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, b) kemampuan melaksanakan pembelajaran, c) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, d) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, e) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan f) kemampuan melaksanakan program remedial.⁶⁸

Menurut Ngalim Purwanto kinerja guru dapat dilihat dari :

- a. Menerapkan kurikulum sesuai dengan karakter anak didik.
- b. Mengadakan komunikasi
- c. Mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
- d. Melakukan tugas profesinya dengan disiplin.
- e. Menciptakan dan Memelihara hubungan sesama guru⁶⁹

⁶⁶ *Ibid.* h. 76-77

⁶⁷ Hamzah B.Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012). h.18-19

⁶⁸ *Ibid* h. 73

⁶⁹ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* , (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009), h.156

Seorang guru yang memiliki kualitas kinerja dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 ialah :

- a. Perumusan tujuan pembelajaran
- b. Pemilihan dan pengorganisasi materi ajar
- c. Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran
- d. Skenario/kegiatan pembelajaran
- e. Penilaian hasil belajar.⁷⁰

Untuk kegiatan pelaksanaan pembelajaran, pengamatan diarahkan pada tiga aspek yaitu : pra-pembelajaran, inti pembelajaran, dan kegiatan penutup.

- a. Kegiatan pra pembelajaran
 - 1) Mempersiapkan siswa untuk belajar
 - 2) Melakukan kegiatan apersepsi
- b. Kegiatan inti pembelajaran
 - 1) Penguasaan materi pelajaran
 - 2) pendekatan/srategi pembelajaran
 - 3) pemanfaatan sumber/media pembelajaran
 - 4) pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa
 - 5) penilaian proses dan hasil belajar dan
 - 6) penggunaan bahasa⁷¹

Menurut Ali Mudlofir, Kompetensi Kinerja profesi keguruan ialah:

- a. Merencanakan proses belajar mengajar;
- b. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar;
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar;
- d. Menguasai bahan pelajaran⁷²

⁷⁰ Masnur Muslich, *Sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik* , (Jakarta,;PT. Bumi Aksara 2007). h. 66

⁷¹ *Ibid*, h. 72

⁷² *Ibid*, h. 97

Berdasarkan uraian pendapat dari beberapa para ahli diatas maka penulis dengan ini mengambil kesimpulan bahwa indikator kinerja guru ialah : a) Menyusun rencana pembelajaran, b) Melaksanakan pembelajaran, c) Mengadakan hubungan antarpribadi, d) Melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik, e) Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, f) Melakukan tugas profesinya dengan disiplin, g) Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan), dan h) Kemampuan hubungan interpersonal.

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia

mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru.⁷³

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru didalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.⁷⁴

Kepemimpinan (Leadership) merupakan intisari manajemen. Dengan Kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin dalam

⁷³ Fitri Asterina, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* volume 7 nomor 2 tahun 2019, 208-219

⁷⁴ *Ibid.* h. 5

melakukan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Pancasila, kepemimpinan yang berdasarkan pancasila ialah kepemimpinan yang memiliki jiwa pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sedangkan Menurut H Malayu Hasibuan, kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robert C. Bog sebagaimana dikutip oleh Dirawat, dkk. mengemukakan Empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan, yaitu:

1. Kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap.
2. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan guru-guru serta anggota staf sekolah lainnya.
3. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi.
4. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah sebaik-baiknya.⁷⁵

⁷⁵ *Ibid*, h 101-103

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah amatlah penting untuk mendorong serta meningkatkan kinerja para guru agar peranan seorang guru dapat benar-benar terwujud sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diharapkan bangsa Indonesia. Karena masih banyak guru yang belum bisa menghargai profesinya, apalagi berusaha untuk mengembangkannya, maka dari itu peran seorang kepala sekolah amat penting untuk bisa mendorong produktivitas sekolah terutama kinerja profesional guru untuk memajukan pendidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia). *Al- Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2000.
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Hamzah B.Uno. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen; Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Kartini, Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Mardalis. *Metode Penelitian, suatu pendekatan proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Masyuri, Zainuddin. *Metodologi Penelitian: pendekatan praktis dan aplikatif*. Malang : PT Refika Aditama, 2008.
- Moch Idochi Anwar. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Mulyasa. *Kepemimpinan dalam manajemen berbasis sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

- Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Muslich, Masnur. *Sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 2003.
- Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Permadi. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Sudarwan Danin, Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sulistiyorini. *Hubungan Antara keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jakarta: Media Ilmu, 2010.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Syaiful Bahri Djamarah. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UII. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Undang-Undang No 20. Th.2003. *Sisdiknas*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.

UU Ri No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT RajaGrafindo, 2013.

