

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA GURU DI MIN 9
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

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

Oleh:

DEWI SRI

NPM: 1511030291

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H /2019 M**

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA GURU DI MIN 9
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

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

Oleh

DEWI SRI

NPM : 1511030291

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Ruhban Masykur, M.Pd.

Pembimbing II : Dr. H. Subandi, MM

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung.

Adapun metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik/Guru dan Peserta Didik. Kunci Informan pada penelitian ini ialah Kepala Sekolah karena setiap hari terlibat secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di MIN 9 Bandar Lampung. Teknik Pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara/interview, observasi, dan dokumentasi. Uji Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru sudah baik karena dari beberapa indikator sudah banyak yang terlaksana, adapun indikatornya ialah : pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan, serta penyediaan sumber atau media belajar. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari beberapa indikator hampir semua terlaksana dan sedikit yang belum terlaksana dengan maksimal. Adapun indikatornya ialah: menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, menguasai kajian akademik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEWI SRI

Npm : 1511030291

Jurusan/prodi : MPI

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun Sendiri, bukan Duplikasi Atau pun Saduran dari karya orang lain Kecuali bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut 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, Mei 2019

DEWI SRI
1511030291

MOTTO HIDUP

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ

Artinya, "Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri" (Qs. Al-Ankabut: 6)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan dukungan, perhatian serta motivasi selama studi yaitu :

1. Kedua Orang tua ku, Bapak Sanara dan Ibu Sati'ah yang telah merawat , mendidik, membimbing dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan segala pengorbanan yang sangat luar biasa serta selalu mendoakanku yang senantiasa mengiringi perjalanan hidupku demi kesuksesanku .
2. Dosen dan Staff Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang tak habisnya memberikan bantuan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Dewi Sri anak keempat dari pasangan Bapak Sanara dan Ibu Sati'ah dilahirkan di Kecapi Kecamatan Sukabumi Kota Bandar Lampung , pada tanggal 10 Mei 1997.

Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Campang Raya Kecamatan Sukabumi Kota Bandar Lampung pada Tahun 2003 dan diselesaikan pada tahun 2009, setelah tamat penulis melanjutkan ke SMP N 31 Bandar Lampung Tahun 2009 dan diselesaikan pada Tahun 2012 selama disekolah menengah pertama penulis aktif di kegiatan seni tari dan OSIS, setelah lulus melanjutkan ke SMK SMTI Bandar Lampung pada Tahun 2012 dan diselesaikan pada Tahun 2015 selama di sekolah menengah atas penulis aktif di kegiatan Bina Musika.

Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Selama menempuh pendidikan di UIN raden Intan Lampung, penulis pernah aktif di kegiatan UKM HIKMAH. Pada bulan agustus 2018 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Di Desa Sidodadi Asri Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. Pada bulan september penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan di MAN 2 Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah Keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan skripsi yang berjudul: **Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di MIN 9 Bandar Lampung**. Sholawat teriring salam semoga selalu tetap terlimpahkan kepada Junjungan Nabi besar Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa melaksanakan sunnahnya, dan semoga kita selaku umatnya mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak, Aamiin

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik moril maupun materil . Dan dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

2. Bapak Drs. H. Amiruddin M.Pd. I dan Bapak Dr. M. Muhassin M.Hum selaku Ketua dan Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Dr. Ruhban Masykur, M.Pd dan Bapak Dr. H. Subandi, MM selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
5. Bapak Kepala Sekolah, Seluruh wakil kepala sekolah, Bapak dan Ibu guru serta staf pegawai MIN 9 Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan berkenan memberikan bantuan selama melakukan kegiatan penelitian .
6. Sahabat Sahabat tercinta Khoirotun Nikmah, S.Pd, Nadia Regita Cahyani, S.Pd, Nina Amelia, S.Pd, Rahmawati, Hayu Purnama Sari, Rismawati, Silvi Karunia Dewi dan Radin Ayu Putri Limbong yang selalu menemani dan memberikan motivasi dari awal masuk kuliah sampe sekarang sehingga skripsi ini selesai.
7. Kepada Keluarga keduaku, MPI F 2015 yang tidak dapat disebut satu persatu, dan untuk semua kawan-kawanku MPI Angkatan 2015 yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu yang selalu berbagi bantuan dan dukungannya, baik materi maupun moril terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Teman-teman KKN kelompok 31 dan PPL kelompok 32

9. Almamaterku tercinta, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu ku banggakan.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hamba yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesamanya.

Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis pribadi dan umumnya bagi orang lain.

Bandar Lampung, Mei 2019

Penulis,

DEWI SRI
NPM. 1511030291



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

Jl. Let.Kol. H. Endro Suratmin, Bandar Lampung Telp. 0721 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI
MOTIVATOR DALAM MENGOPTIMALKAN
KINERJA GURU DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG**

Nama : DEWI SRI
NPM : 1511030291
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Dr. Ruhban Masykur, M.Pd
NIP. 196604021995031001

Pembimbing II,

Dr. H. Subandi, MM
NIP. 196308081993121002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suramin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul' **“PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA GURU DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG”** Disusun oleh **DEWI SRI, NPM: 1511030291**, Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**. Telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal: **Rabu, 15 Mei 2019, Pukul 10.30-12.00 WIB**. Di Ruang Sidang 1 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : **Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd** (.....)

Sekretaris : **Indarto, M. Sc** (.....)

Penguji Utama : **Dr. Yosep Aspat Alamsyah, M. Ag** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Ruhban Masykur, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. H. Subandi, MM** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd

NIP. 195608101987031001

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	11
E. Rumusan Masalah.....	11
F. Tujuan Penelitian	12
G. Signifikasi Penelitian	12
H. Metode Penelitian	13

BAB II KAJIAN TEORI

A. Definisi Kepala Sekolah	20
1. Pengertian Kepala Sekolah.....	20
2. Peran dan Fungsi kepala sekolah.....	21
3. Persyaratan Kepala sekolah	24

B. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator	27
1. Pengertian motivasi	27
2. Teori Motivasi	29
3. Fungsi Motivasi	33
4. Kepala Sekolah sebagai Motivator	34
5. Indikator kepala Sekolah Sebagai Motivator.....	35
C. Kinerja Guru	39
1. Pengertian Kinerja Guru	39
2. Peran, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru	41
D. Penelitian yang Relevan	50
BAB III DESKRIPSI DATA PENELITIAN	
A. Gambaran Umum MIN 9 Bandar Lampung.....	52
B. Deskripsi Data Penelitian	66
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Temuan Penelitian	68
B. Pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	89
B. Rekomendasi	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Hasil wawancara awal tentang Peran Kepala sekolah sebagai Motivator	9
2. Hasil wawancara awal tentang kinerja guru	10
3. Langkah-Langkah Perencanaan Madrasah	59
4. Keadaan Murid Di MIN 9 Bandar Lampung	64
5. Keadaan Guru Di MIN 9 Bandar Lampung.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara Dengan Kepala Madrasah
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara Dengan Guru dan Waka Kurikulum
- Lampiran 3 Kartu Konsultasi
- Lampiran 4 Pengesahan Seminar
- Lampiran 5 Surat Permohonan Mengadakan Pra Penelitian
- Lampiran 6 Surat Balasan Permohonan Pra Penelitian
- Lampiran 7 Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 8 Surat Balasan Permohonan Penelitian
- Lampiran 9 Dokumentasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Keadaan Sekolah MIN 9 Bandar Lampung	139
Gambar 2	Wawancara dengan kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung di Ruang Guru	140
Gambar 3	Wawancara dengan Waka Kurikulum MIN 9 Bandar Lampung...	140
Gambar 4	Wawancara dengan Guru Kelas 6 MIN 9 Bandar Lampung	141
Gambar 5	Wawancara dengan Guru Kelas 1 MIN 9 Bandar Lampung	141
Gambar 6	Wawancara dengan Guru Akidah Akhlak MIN 9 Bandar Lampung	142
Gambar 7	Wawancara dengan Peserta Didik MIN 9 Bandar Lampung	142
Gambar 8	Hasil prestasi siswa dan siswi MIN 9 Bandar Lampung.....	143
Gambar 9	Struktur MIN 9 Bandar Lampung	143

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: **Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MIN 9 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. Peran Kepala sekolah Sebagai Motivator

Tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah di tengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja.¹

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

¹ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 92

Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah orang yang memiliki *positif thinking*, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala sekolah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (*negative thinking*). Selain kompetensi tersebut, kepala sekolah dilingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya.

2. Kinerja Guru

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.²

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.³

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.⁴

Sehingga dari beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa pengertian Kinerja ialah suatu hasil kegiatan yang dilakukan untuk

² Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Pontianak: NV. Sapdodadi), h. 105

³ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 97

⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab oleh seorang pegawai sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

3. MIN 9 Bandar Lampung

MIN 9 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga Pendidikan Negeri yang berciri khas Islam yang berada di Kota Bandar Lampung tepatnya di daerah Tamin Kelurahan Sukajawa Kec. Tanjung Karang Barat Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Karena Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik/guru sehingga akan tercipta mutu pendidikan yang berkualitas.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.
3. Karena Penulis berkeyakinan dalam hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi positif terhadap lembaga pendidikan yang penulis teliti.

C. Latar Belakang

Sudah timbul kesadaran pada diri banyak orang, bahwa pembangunan pendidikan merupakan peristiwa yang tidak akan pernah selesai selagi peradaban manusia masih berjalan. dari hari ke hari selalu kita saksikan bersama berbagai inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik dari pemerintah maupun

masyarakat. Secara pandangan mikro, peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya sangat ditentukan oleh operasionalisasi manajemen ditingkat sekolah. Peran utama dalam menjalankan roda manajemen sekolah tersebut terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitasnya, dalam peran bersama atau masing-masing.

Pendidikan merupakan bidang yang memfokuskan kegiatan pada proses belajar mengajar (transfer ilmu). Dalam proses tersebut rankai psikologi sangat diperlukan untuk memahami keadaan pendidik dan peserta didik.⁵

Pendidikan sebagai bagian penting bagi kehidupan manusia karena sekaligus membedakan manusia dengan makhluk yang lain. Jadi, pendidikan merupakan usaha manusia untuk mengingatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses transformasi sehingga dalam menghasilkan kualitas yang diinginkan.⁶

Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Hal ini pun berkaitan dengan kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah diantaranya dituangkan dalam UUD 1945, Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang 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 dan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat, bangsa dan Negara. sedangkan Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang

⁵ Chairul Anwar, *Teori-teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer*, (Yogyakarta: IRelSOD: 2007, h. 5

⁶ Chairul Anwar, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi*, (Yogyakarta: Suka-press, 2014), h. 73

berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan zaman.⁷

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan.⁸ Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Ditangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain, agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat.⁹

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.¹⁰

⁷ Undang-undang Sisdiknas UU RI No. Th. 2003, (Jakarta : Sinar Grafika, 2013), h. 3

⁸ Buchari Alma, *Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta. Cet.II, 2009), h.123

⁹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet.I, 2008), h.40

¹⁰ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2013), h. 119

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

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.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan itu juga sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.¹¹ Bagaimanapun, kepala sekolah merupakan unsur *vital* bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dibedakan oleh kepemimpinan kepala sekolah.¹²

Berkaitan dengan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang kepala sekolah, sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Shad ayat 26, yaitu

¹¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet.I, 2005), h. 82.

¹² Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, Cet.I, 2009), h.167

يٰۤاٰدٰوُدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
 الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ
 عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ



Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”¹³

Dari penjelasan di atas, maka dapat difahami bahwasannya posisi kepala sekolah akan menentukan arah suatu lembaga. Kepala sekolah merupakan pengaturan dari program yang ada disekolah. Karena nantinya diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, serta motivator dan juga sebagai pemikir dan pengembang. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan sekolah dengan membangun semangat guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah tersebut. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dengan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain dari sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya

¹³ *Al-Hikmah (Al-Quran Dan Terjemahannya)*...., h. 454

melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau anjuran kepada seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.¹⁴

Bila kita cermati hal tersebut menunjukkan bahwa tugas dan fungsi kepala sekolah tidak sedikit karena dia merupakan orang yang paling berpengaruh dalam mencapai suatu tujuan organisasi (lembaga pendidikan). Menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa bahwa “tugas profesional kepala sekolah adalah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* atau disingkat dengan EMASLIM”.¹⁵

Namun dalam hal ini yang paling berpengaruh pada peningkatan kinerja guru adalah kepala sekolah sebagai motivator. Yaitu bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi yang diberikannya. Karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada kenyataannya di lapangan menunjukkan masih ada sekolah yang prestasi belajar siswanya rendah, guru dan siswanya kurang bersemangat dalam melakukan proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran masih terlihat rendah, serta media pembelajaran yang sangat minim. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stafnya, disamping rendahnya etos kerja sekolah secara

¹⁴Sudarwan Danim, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan : Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h.3

¹⁵Mulyasa.H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta ; Bumi Aksara, 2013), h.5

keseluruhan. Kepala sekolah seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

Bedasarkan hasil Pra-Penelitian saat mengadakan observasi tentang peran kepala sekolah sebagai motivator dan kinerja guru, penulis menduga bahwa sepenuhnya sudah terlaksana, Dan untuk mengetahui Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut.

Tabel 1

Hasil wawancara awal tentang Peran Kepala sekolah sebagai Motivator

No	Peran Kepala sekolah sebagai Motivator	Baik	Cukup	Kurang
1.	Mengadakan pengaturan lingkungan fisik		✓	
2.	Mampu mengatur suasana kerja		✓	
3.	Membangun kedisiplinan	✓		
4.	Memberi dorongan	✓		
5.	Memberi penghargaan		✓	
6.	Menyediakan sumber belajar		✓	

(Sumber : Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru di MIN 9 Bandar Lampung)

Dengan demikian dari table diatas dapat disimpulkan bahwa Peran Kepala Sekolah MIN 9 Bandar Lampung dari 6 indikaor yang ada sepenuhnya sudah terlaksana dengan baik. Dan sesuai dengan observasi awal peneliti disekolah tersebut jika Peran Kepala MIN 9 Bandar Lampung memang dari 6 indikator yang ada sepenuhnya sudah dilakukan dengan baik. Adapun dengan kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung masih kurang akan kinerjanya Seperti : Masih ada yang datang terlambat dan tidak selalu menggunakan media pembelajaran, kurang menguasai kajian akademik serta menindak lanjuti hasil evaluasi belajar siswa.¹⁶

Adapun Hasil wawancara awal tentang kinerja guru

No	Kinerja Guru	Baik	Cukup	Kurang
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 kepala sekolah, guru serta peserta didik MIN 9 Bandar Lampung)

Dengan demikian dari table diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan obsrvasi dan wawancara awal bahwa kinerja guru MIN 9 Bandar Lampung sepenuhnya belum terlaksana dengan baik masih ada beberapa indikator yang belum maksimal dalam pelaksanaannya. Mungkin di karnakan masih ada guru-guru yang kurang kesadaran terhadap profesinya. Berdasarkan kondisi ini jelaslah adanya ketidak maksimalan kaidah sebenarnya, Untuk itu timbullah suatu permasalahan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

D. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian

Dari penjelasan latar belakang di atas maka fokus masalah pada penelitian ini adalah “Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung”, dengan sub fokus yang di rumuskan meliputi:

1. Peran kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja maupun lingkungan fisik terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.
2. Peran kepala sekolah dalam memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.
3. Peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.

E. Rumusan Masalah

Seperti yang telah diketahui dari latar belakang dan sub fokus masalah maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja maupun lingkungan fisik terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Peran kepala sekolah dalam memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Peran kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja maupun lingkungan fisik terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Peran kepala sekolah dalam memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.

G. Signifikansi Penelitian

1. Bagi sekolah: Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dan juga semua guru di MIN 9 Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.

2. Bagi penulis: Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.
3. Bagi pembaca : dengan adanya hasil penelitian ini, bisa menjadi acuan atau tolak ukur pembaca agar lebih mudah bisa lebih mengembangkan penelitian- penelitian seterusnya

H. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Menurut Sugiyono, Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁷

Sedangkan menurut Joko Subagyo, Metode merupakan jalan yang berkaitan dengan cara kerja dalam mencapai sasaran yang diperlukan bagi penggunaannya, sehingga dapat memahami obyek, sasaran yang dikehendaki dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan pemecahan masalah. Sedangkan penelitian adalah usaha untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu.¹⁸ Jadi metode penelitian merupakan suatu ilmu atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan.¹⁹

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung :Afabeta,CV, 1999). h.1

¹⁸P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam teori dan praktik*, cet.7 ,(Jakarta: Rineka Cipta, 2015). h .2

¹⁹*Ibid*, h. 2

Supardi²⁰ juga berpendapat bahwa metodologi penelitian merupakan salah satu alat yang andal guna mengembangkan dan menerangkan cakrawala ilmu pengetahuan manusia.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah atau cara kerja untuk mendapatkan data dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan tertentu.

2. Jenis 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.²¹

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 MIN 9 Bandar Lampung.²²

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.²³

3. Sumber Data Penelitian

²⁰Supardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta :PT Bumi Aksara, 2003). h. 17

²¹Masyuri, Zainuddin, *Metodologi Penelitian:pendekatan praktis dan aplikatif*, (Malang : PT. Refika Aditama. 2008), h. 20

²²*Ibid*, h. 22

²³Supardi, *Op.Cit*, h 162

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-lain²⁴

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.²⁵ yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala Sekolah , empat orang pendidik atau guru, perwakilan siswa – siswi di MIN 9 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.²⁶

Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta :Rineka Cipta, 2013), h. 172

²⁵ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012) h. 137.

²⁶ *Ibid.*, h. 137.

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.²⁷

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.²⁸

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

a. Interview Terpimpin

Interview terpimpin adalah wawancara berstruktur atau wawancara sistematis.

b. Interview Tak Terpimpin

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

²⁷Mardalis, *Metode Penelitian, suatu pendekatan proposal*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2004)
h. 64

²⁸Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta Rajawali Pers, 2011), h .82

c. 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 MIN 9 Bandar Lampung. Untuk menanyakan tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

b. Observasi

Metode observasi adalah suatu pengamatan dari fenomena-fenomena yang diselidiki.²⁹ Menurut Ronny Hanitijo, observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.³⁰

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

²⁹Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, h.199

³⁰P. Joko Subagyo, *Op.Cit*, h. 63

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

Sedangkan menurut Sugiono, Metode observasi ada dua macam diantaranya:

- a. Observasi partisipan; yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian
- b. Observasi non-partisipan; yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.³¹

Adapun observasi yang penulis gunakan adalah observasi non partisipan yaitu peneliti tidak terlibat dengan kegiatan guru dan untuk peran kepala sekolah sebagai motivator hanya sebagai pengamat independen, baik saat pelaksanaan kegiatan pengarahan kepala sekolah, pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru maupun evaluasi pembelajaran guru di MIN 9 Bandar Lampung.

3. Dokumentasi

³¹Sugiono, *Op.Cit.*, h. 216

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, *ledger*, agenda dan sebagainya.³² Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mendapatkan data, karena dalam metode dokumentasi ini dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya MIN 9 Bandar Lampung, Daftar guru, Daftar peserta didik, sarana dan prasarana, data prestasi sekolah, serta data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu data yang terkait tentang peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru.

³²Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 274.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Definisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”³³

Kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah. Dan penelitian-penelitian maupun pengamatan tidak formal diketahui memang kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan sekolah adalah jika sekolah tersebut berfungsi dengan baik, terutama jika prestasi belajar murid-murid dapat mencapai maksimal.³⁴

Bagaimanapun, kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan pernah kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik akan

³³ Mulyasa.H.E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. Cet. II 2007). h. 25

³⁴ Suharsimi Arikunto. *Organisai dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: CV. Rajawali. Cet.I. 1990). h. 196

bersikap dinamis dan menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di sekolah.³⁵

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.³⁶

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal, pernyataan Kartini kartono dalam buku Idochi Anwar menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan.³⁷

2. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Kyte (1972) mengatakan bahwa seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. Pertama, bertanggungjawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. Kedua, bertanggungjawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin

35 Sulistyorini, *Op.Cit*, h. 167

36 Wahjosumidjo, *Op.Cit*, h. 83.

37Moch. Idochi Anwar. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta. Cet. II .2004), h. 78

dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. Kelima, bertanggungjawab untuk mempromosikan murid murid terbaik melalui berbagai cara.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30

• • • وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Al-Baqarah (2) ayat 30.³⁸

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwasnya seorang kepala sekolah merupakan amanah, yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT dan kepada manusia (warga sekolah) atas rakyat yang memberi amanah.

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator, manager, administrator, dan supervisor*. Akan tetapi dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader, innovator, dan motivator* disekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus

³⁸ *Al-Hikmah (Al-Quran Dan Terjemahannya)....*, h. 6

mampu berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator* (EMASLIM).³⁹

Adapun penjabaran dari tugas dan fungsi kepala sekolah adalah:

- a. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (pendidik), kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.
- b. Kepala Sekolah sebagai Manajer, kepala sekolah sebagai sebagai manajer harus dapat mengantisipasi perubahan, memahami dan mengatasi situasi, mengakomodasi dan mengadakan orientasi kembali.
- c. Kepala Sekolah sebagai Administrator, kepala sekolah sebagai administrator harus mampu mengelola semua perangkat Kegiatan Belajar Mengajar secara sempurna dengan bukti berupa data administrasi yang akurat serta mampu mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana dan administrasi persuratan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor, kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkannya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Kepala Sekolah sebagai *Leader*, Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.⁴⁰
- f. Kepala Sekolah sebagai *Innovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.⁴¹
- g. Kepala Sekolah sebagai Motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

³⁹ E, Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, *Op.Cit*, h . 97-98

⁴⁰ *Ibid*, h. 115

⁴¹ *Ibid*, h. 118

3. Persyaratan Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus memiliki beberapa persyaratan untuk menciptakan sekolah yang mereka pimpin menjadi semakin efektif, antara lain:

- a. Memiliki kecerdasan atau intelegensi yang cukup baik. Seorang pemimpin harus mampu menganalisa masalah yang dihadapi organisasinya.
- b. Percaya diri sendiri dan bersifat *membership*. Seorang pemimpin harus selalu yakin bahwa dengan kemampuan yang dimilikinya setiap beban kerjanya akan dapat diwujudkan.
- c. Cakap bergaul dan ramah tamah. Pemimpin yang memiliki kemampuan bergaul akan mampu pula menghayati dan memahami sikap, tingkah laku, kebutuhan, kekecewaan yang timbul, harapan-harapan dan tuntutan-tuntutan anggota kelompoknya.
- d. Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat atau kemampuan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik. Seorang pemimpin harus memprakarsai suatu kegiatan secara kreatif, selalu terdorong untuk memunculkan inisiatif baru dalam rangka mewujudkan beban kerja, sebagai pencerminan kemauannya untuk bekerja secara efektif.
- e. Organisasi yang berpengaruh dan berwibawa. Seorang pemimpin harus mampu mengelola kerja sama kelompok manusia sebagai

suatu organisasi, dengan pembagian satuan kerja dan penempatan setiap personal secara tepat dan berdaya guna.

- f. Memiliki keahlian atau ketrampilan dalam bidangnya. Untuk mewujudkan kerja sesuai dengan sifat dan jenis organisasi yang mengemban misi tertentu selalu diperlukan personal yang memiliki ketrampilan atau keahlian yang berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- g. Sikap menolong, memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana. Seorang pemimpin harus selalu berusaha membantu atau menolong orang-orang yang dipimpinnya apabila menghadapi kesulitan dalam bidang kerja maupun kesulitan pribadi.
- h. Memiliki keseimbangan/ kestabilan emosional dan bersifat sabar. Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosinya dan selalu berusaha mempergunakan pemikiran yang rasional dan logis dalam menghadapi masalah dalam mengambil suatu keputusan.
- i. Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi. Seorang pemimpin selalu bekerja dan berbuat untuk kepentingan organisasi atau semua orang yang menjadi anggota kelompoknya.
- j. Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab. Seorang pemimpin selalu menjadi contoh atau patokan dan suri teladan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

- k. Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya. Sikap jujur, rendah hati dan sederhana dalam setiap perbuatan akan menimbulkan kepercayaan orang lain.
- l. Bijaksana dan selalu berlaku adil. Seorang pemimpin harus bijaksana dan adil dalam membagi pekerjaan dan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan perseorangan atau kelompok-kelompok kecil di dalam organisasi.
- m. Disiplin. Seorang pemimpin harus berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menegakkan disiplin kerja, disiplin waktu dan dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam organisasi/ lembaga yang dipimpinnya.
- n. Berpengetahuan dan berpandangan luas. Seorang pemimpin harus selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan bidang kerjanya agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi.
- o. Sehat jasmani dan rohani. Kesehatan jasmani dan rohani sangat besar pengaruhnya terhadap perwujudan kepemimpinan yang efektif.⁴²

Jadi, dari penjelasan tersebut dapat difahami bahwa jika seorang pemimpin sekolah memenuhi semua persyaratan yang ada di atas, maka tujuan pendidikan akan dengan mudah dapat berhasil dengan baik, sesuai dengan apa yang direncanakan. Oleh karena itu kepala sekolah harus

⁴²Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan, (Pontianak: NV.Sapdodadi, 19830, h. 57-62*

dapat memahami, mendalami, dan menerapkan beberapa konsep ilmu manajemen.

B. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

1. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi berasal dari kata dasar “*motive*” yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisasi itu bertindak atau berbuat. Menurut The Liang Gie dalam *ibid*, berpendapat bahwa *motive* atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Dalam hal ini, motivasi lebih banyak bersumberkan dari batin seseorang yang diungkapkan dalam minat, usaha dan upaya yang untuk melakukan sesuatu.⁴³

Menurut irfan fahmi, motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.⁴⁴

Sikap mental guru yang positif akan membentuk semangat kerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerjanya. Keberhasilan kepemimpinan berada pada kemampuannya memotivasi bawahan secara wajar dan efektif. Semakin tinggi kemampuan memotivasi bawahan, semakin tinggi kemungkinan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penumbuhan motivasi kerja pada para guru di sekolah menjadi persoalan sendiri yang membutuhkan

⁴³Nirva Diana, *Pengantar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta:Idea Press Yogyakarta, 2012), h.99

⁴⁴Iran Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2013), h.160

perhatian khusus. Penumbuhan motivasi berkaitan erat dengan proses manajemen SDM secara keseluruhan, dan teknik-teknik pendekatan manusiawi (*personal approach*). Tinggi rendahnya motivasi kerja guru disekolah ada kaitannya dengan baik-buruknya manajemen SDM, khususnya oleh kepala sekolah itu sendiri. Dalam hal ini, yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku guru atau dapat disebut memotivasi adalah kepala sekolah.

Berdasarkan dari penjelasan motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting, yaitu :

1. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasional, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadi akan ikut tercapai.
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Motivasi adalah kebutuhan, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

2. Teori Motivasi

Jadi, dapat dikatakan bahwa salah satu determinan perilaku adalah motivasi. Berikut ini dikemukakan beberapa teori tentang motivasi

a. Teori Maslow

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan, bahwa hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Ada dua asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yakni kebutuhan seseorang bergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya. Maslow (1970) membagi kebutuhan manusia kedalam lima kategori kebutuhan, yaitu *physiological*, *safety*, *social*, *steem*, *self actualization needs*.

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi. Apabila kebutuhan ini belum terpenuhi, manusia akan terus berusaha memenuhinya sehingga kebutuhan yang lain berada pada tingkat yang lebih rendah. Sebaliknya, apabila kebutuhan fisiologi telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, air, dan udara.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*): kebutuhan tingkat kedua ini adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk

memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan, misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.

- 3) Kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*). Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan efektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, dilingkungan keluarga ataupun dimasyarakat, misalnya rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain.
- 4) Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*): kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan bagian kedua adalah penghargaan dari orang lain. Misalnya, hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik. misalnya seorang pemusik menciptakan komposisi music atau seorang ilmuan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan.

Pemenuhan kebutuhan biasanya dilakukan selangkah demi selangkah, mulai dari yang terendah sampai tingkat tertinggi, tetapi tidak demikian jika menurun. Seorang yang telah mencapai tingkat kebutuhan tinggi, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, tiba-tiba dapat kehilangan sama sekali motifnya untuk melakukan sesuatu apabila kebutuhan untuk diakui kelompoknya tidak terpenuhi. Penurunan ini tidak terjadi dalam satu tingkat saja, tetapi dapat terjadi pada beberapa tingkat sekaligus. Dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai, teori Maslow ini dapat dipergunakan sebagai pegangan untuk melihat dan mengerti mengapa pegawai yang sakit atau kondisi fisiknya tidak baik tidak memiliki motivasi untuk bekerja; pegawai lebih senang bekerja dalam suasana dalam yang menyenangkan; pegawai yang merasa disenangi, diterima oleh teman dan pimpinannya memiliki minat untuk meningkatkan kinerjanya dibanding dengan pegawai yang diabaikan atau dikucilkan; serta keinginan pegawai untuk mengetahui dan memahami sesuatu tidak selalu sama.

b. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Fredrick Herzberg dan pada hakikatnya sama dengan teori Maslow. Menurut Herzberg ada dua faktor penting, yakni hygiene (lingkungan) dan motivator (pekerjaan itu sendiri). Faktor hygiene sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja.

Faktor ini hampir sama dengan kebutuhan-kebutuhan terendah dari hierarki Maslow. Faktor hygiene bersifat preventif terhadap ketidakpuasan dan tidak memotivasi karyawan dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah yang disebut dengan Motivator. Faktor Motivator hampir sama dengan kebutuhan tertinggi dari hierarki kebutuhan Maslow.

c. Teori Aldefer

Teori Aldefer sesungguhnya merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow & Herzberg. Alderfer membedakan tiga kelompok kebutuhan yaitu 1) kebutuhan akan keberadaan (*existence*), 2) kebutuhan berhubungan (*relatedness*), 3) kebutuhan untuk bertumbuh (*growth need*).

Kebutuhan keberadaan hampir sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow dan faktor hygiene dari Herzberg. Kebutuhan berhubungan, kira-kira sama artinya dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan kebutuhan motivator dari Herzberg. Menurut Alderfer kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu. Dapat saja kebutuhan tingkat atas timbul terlebih dahulu tanpa harus dipenuhi kebutuhan tingkat bawah.

d. Teori Prestasi McClelland

Teori McClelland memusatkan pada satu kebutuhan, yakni kebutuhan berprestasi. McClelland mengatakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas

kemampuan orang lain. Selanjutnya McClland mengatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan untuk melakukan karya yang berprestasi atau yang lebih baik dari karya orang lain. Dalam pada itu, McClland mengatakan ada tiga kebutuhan manusia, yakni 1) kebutuhan untuk berprestasi, 2) kebutuhan untuk berafiiliasi, 3) kebutuhan kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang pekerja.⁴⁵

3. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik, terdiri dari 3 fungsi yaitu :

- a. Mendorong timbulnya suatu perubahan
- b. Sebagai pengarah perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- c. Sebagai penggerak artinya berfungsi seperti mesin pada mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Nana Syaodih Sukmadinata motivasi mempunyai 2 fungsi yaitu:

- a. Mengarahkan (*Directional Fungsion*) Artinya dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mengarahkan atau menjauhkan individu dari tujuan yang ingin dicapai.

⁴⁵ E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 121-123

- b. Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activation and energizing function*).

Berdasarkan penjelasan mengenai fungsi motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi motivasi adalah untuk mengarahkan, menggerakkan dan mendorong timbulnya suatu perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memajukan pendidikan di sekolah. Semua hal tersebut dapat tercapai jika kepala sekolah dapat menggerakkan seluruh personilnya untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

4. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagaimana diulas sebelumnya, tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah di tengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja.⁴⁶

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

⁴⁶ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 92

Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah orang yang memiliki *positif thinking*, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala sekolah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (*negative thinking*). Selain kompetensi tersebut, kepala sekolah dilingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya.

5. Indikator Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Adapun indikator dan peran kepala sekolah sebagai motivator adalah:⁴⁷

a. Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

⁴⁷ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Op.Cit*, h. 120-122

b. Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan

c. Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah:

- 1) Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya
- 2) Membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya
- 3) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

d. Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi

merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

e. Penghargaan

Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

Jadi, dari pemaparan di atas dapat difahami bahwa kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

f. Penyediaan Sumber Belajar

Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan

sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

Dengan demikian diharapkan kepala sekolah mampu menjadi motivator yang baik dan mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas dan fungsinya. Adapun peran kepala sekolah menurut Euis Karwati dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu :

- 1) Menerapkan manajemen yang terbuka
- 2) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas
- 3) Menerapkan hubungan vertikal kebawah
- 4) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja
- 5) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh
- 6) Evaluasi.

Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.⁴⁸

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.⁴⁹

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.⁵⁰

Untuk lebih memahami tentang kinerja tenaga kependidikan, berikut disajikan beberapa pendapat menurut pengertian operasional.⁵¹

a. Model Vroomian

Vroom mengemukakan bahwa “ $performance = f (Ability \times Motivation)$ ” 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

⁴⁸Hadari Nawawi, *Op.Cit.* h. 105

⁴⁹A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 97

⁵⁰Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

⁵¹Hadari Nawawi, *Op.Cit.* h.107

merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

b. Model Lawler dan Porter

Lawler dan Porter (1976) mengemukakan bahwa : $Performance = Effort \times Ability \times Role\ Perceptions$. Effort adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, abilities 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. Model Ander dan Butzin

Ander dan Butzin (1982) mengajukan model kinerja sebagai berikut : $Future\ Performance = Past\ Performance + (Motivation \times Ability)$. jika semua teori tentang kinerja dikaji, maka didalamnya 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 menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi ability-nya rendah.

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.⁵²

Guru menurut Daryanto ialah setiap orang yang bertugas dan berwenang dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan formal.⁵³

Maka dapat disimpulkan 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

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional ialah untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.⁵⁴

Untuk melaksanakan tugas sabagai *warasat al-anbiya*,pendidika hendaklah bertolak pada amar ma'ruf yang diimbangi dengan *nahyian al-*

⁵² Ali mudlofir, *Op.Cit*, h. 119

⁵³ H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 157

⁵⁴ UU Ri No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika), h. 6

munkar. Dan menjadikan pusat tauhid ini sebagai pusat kegiatan penyebaran misi iman, islam dan ihsan.

Sebagaimana dalam QS. Ali Imran ayat 110 yaitu

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ
لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ
الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Artinya: Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, karena kamu menyuruh berbuat yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar dan beriman kepada Allah SWT, Sekiranya ahli kitab beriman tentulah itu lebih baik bagi mereka, diantara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan dari mereka adalah orang-orang yang fasik".⁵⁵

Sedangkan menurut Wrightman, Peranan guru adalah terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya.⁵⁶

Sebagaimana dikemukakan diatas, Maka menurut Adam dan Decey, peranan guru yang paling dominan adalah sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai Demonstrator
 - a) Menguasai bahan atau materi pelajaran.
 - b) Senantiasa memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan.
 - c) Guru juga mampu dan terampil dalam merumuskan TPK, memahami kurikulum, dan dia sendiri sebagai sumber belajar terampil dalam memberi informasi kepada kelas.

⁵⁵ Al-Hikmah (Al-Quran Dan Terjemahannya)...., h. 64

⁵⁶ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung :PT Remaja Rosdakarya, 1995).

- 2) Guru sebagai Pengelola kelas
 - a) Mampu menguasai kelas sebagai lingkungan belajar
 - b) Guru mampu bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan.
 - c) Guru bertanggung jawab membimbing pengalaman-pengalaman siswa sehari-hari ke arah pendidikan.
- 3) Guru sebagai Mediator dan Fasilitator
 - a) memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan.
 - b) Sebagai mediator guru pun menjadi perantara dalam hubungan antarmanusia. tentang bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi.
 - c) sebagai fasilitator guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar-mengajar.
- 4) Guru sebagai Evaluator
 - a) Guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian, tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran.
 - b) Guru dapat mengetahui apakah proses belajar yang dilakukan cukup efektif memberikan hasil yang baik dan memuaskan.
 - c) Guru terus-menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu.⁵⁷

b. Tugas Guru

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas, baik dalam bentuk pengabdian. Dan apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

⁵⁷*Ibid*, h. 9

- 1) Tugas guru sebagai profesi meliputi : mendidik, mengajar, dan melatih.
- 2) Tugas guru dalam bidang kemanusiaan yaitu disekolah harus dapat menjadikan dirinya orang tua kedua, ia juga harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya.
- 3) Tugas dalam bidang masyarakat yaitu dimana masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan, ini berarti guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembenukan manusia indonesia seutuhnya yang berdasarkan pancasila.⁵⁸

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.⁵⁹

⁵⁸Moh. Uzer Usman, *Op.Cit.* h. 7

⁵⁹Ali mudlofir, *Op.Cit.*, h. 62

c. Kompetensi Guru

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (competency) yakni kemampuan atau kecakapan.⁶⁰

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:

- 1) Kompetensi pedagogik;
- 2) Kompetensi kepribadian;
- 3) Kompetensi sosial;
- 4) Kompetensi Profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁶¹

Menurut Johnson⁶² sebagaimana dikutip Sanusi dkk. menengahkan tiga aspek performansi guru, yaitu :

- 1) 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.

⁶⁰ Moh. Uzer Usman, *Op.Cit.* h. 14

⁶¹ UU Ri No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, h. 8

⁶² Moch Idochi Anwar, *Op.Cit.* h. 76

- 2) 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.⁶³
- 3) 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. (3) kepribadian, nilai, sikap hidup penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

Sedangkan P3G⁶⁴ Depdikbud (1980) merumuskan sepuluh kompetensi dasar guru, yang meliputi kemampuan-kemampuan dalam hal : (1) menguasai bahan ajar ; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas (4) menggunakan media dan sumber pengajaran ; (5) menguasai landasan-landasan kependidikan ; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan program pelayanan BP; (9) mengenal dan ikut menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami

⁶³ Hamzah B.Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012). h.18-19

⁶⁴ Moch Idochi Anwar. *Op.Cit.* h. 77

prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan menafsirkannya untuk pengajaran.

d. 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 : 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi 4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar 5) kemampuan melaksanakan pengayaan dan 6) kemampuan melaksanakan program remedial.⁶⁵

Sedangkan menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas guru yang memiliki kinerja adalah guru yang mampu:

- 1) Menyusun rencana pembelajaran
- 2) Melaksanakan interaksi pembelajaran
- 3) Menilai prestasi belajar peserta didik
- 4) Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- 5) Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan)
- 6) Mengembangkan profesi⁶⁶

⁶⁵Supardi, *Op.Cit*, h. 73

⁶⁶*Ibid*, h. 259

Adapun Menurut Ngalim Purwanto kinerja guru dapat dilihat dari :

- 1) Menerapkan kurikulum sesuai dengan karakter anak didik.
- 2) Mengadakan komunikasi
- 3) Mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
- 4) Melakukan tugas profesinya dengan disiplin.
- 5) Menciptakan dan Memelihara hubungan sesama guru⁶⁷

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

- 1) Perumusan tujuan pembelajaran
- 2) Pemilihan dan pengorganisasi materi ajar
- 3) Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran
- 4) Skenario/kegiatan pembelajaran
- 5) Penilaian hasil belajar⁶⁸

Untuk kegiatan pelaksanaan pembelajaran, pengamatan diarahkan pada tiga aspek yaitu : 1) Prapembelajaran, 2) Inti pembelajaran, 3) kegiatan penutup.

1. Kegiatan pra pembelajaran
 - a) Mempersiapkan siswa untuk belajar
 - b) Melakukan kegiatan apersepsi

⁶⁷M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* ,(Bandung :PT.Remaja Rosdakarya, 2009), h.156

⁶⁸Masnur Muslich, *Sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik* , (Jakarta,;PT. Bumi Aksara 2007). h. 66

- 1) Kegiatan inti pembelajaran
 - a) Penguasaan materi pelajaran
 - b) pendekatan/srategi pembelajaran
 - c) pemanfaatan sumber/media pembelajaran
 - d) pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa
 - e) penilaian proses dan hasil belajar dan
 - f) penggunaan bahasa⁶⁹

Menurut Ali Mudlofir, Kompetensi Kinerja profesi keguruan ialah:

- 1) Merencanakan proses belajar mengajar;
- 2) Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar;
- 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar;
- 4) Menguasai bahan pelajaran⁷⁰

Bedasarkan uraian pendapat dari beberapa para ahli diatas maka penulis dengan ini mengambil kesimpulan bahwa indikator kinerja guru ialah : 1) Menyusun rencana pembelajaran, 2) Melaksanakan pembelajaran 3) Mengadakan hubungan antarpribadi, 4) Melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik, 5) Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, 6) Melakukan tugas profesinya dengan

⁶⁹*Ibid*, h. 72

⁷⁰Ali Mudlofir, *Op.Cit*, h. 97

disiplin., 7) Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan), 8) Kemampuan hubungan interpersonal.

D. Penelitian yang Relevan

Untuk melengkapi data dan pengetahuan dalam proses penelitian ini, ada data penelitian yang relevan dengan tema yang penulis angkat, yaitu:

Jurnal yang disusun oleh Sri Purwanti Nasution, dengan judul “Peran Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru”. Fokus jurnal ini yaitu pada bagaimana peran seorang kepala madrasah menempatkan dirinya sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik, mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja tenaga lainnya.⁷¹

Jurnal yang disusun oleh Dedi Lazwardi, dengan judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru”. Fokus jurnal ini yaitu pada bagaimana Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya dan bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan di sekolahnya, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah dibawah naungan kepala sekolah.⁷²

Jurnal yang disusun oleh Ade Kohar, dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah”. Fokus jurnal ini yaitu pada Betapa pentingnya SDM yang produktif

⁷¹ Jurnal Alidarah, volume 6 nomor 1 tahun 2016, h. 190

⁷² Jurnal Alidarah, volume 6 nomor 2 tahun 2016, h. 139

dan berkualitas untuk menunjang roda kehidupan organisasi, sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah Kota Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.⁷³

Maka sesuai dengan penelitian yang relevan tersebut peneliti mencoba melakukan penelitian yang berbeda dengan menggunakan indikator kepemimpinan dan kinerja guru dengan teori tambahan dari beberapa ahli.

⁷³ Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.I, No.1, tahun 2018, h. 22

BAB III

DESKRIPSI DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum MIN 9 Bandar Lampung

1. Sejarah Berdirinya MIN 9 Bandar Lampung

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung terlahir sebagai madrasah swasta pada tahun 1970 yang menempati sebuah bangunan yang merangkap mushola. Kemudian pada tahun 1973 dibuatlah bangunan khusus dengan sarana prasarana yang sangat sederhana, yang beralamat di jalan Imam Bonjol, kemudian tahun 1975 pindah lokasi di Jalan Tamin No 36 sampai saat ini.

Pada Tahun 2014 Nama MIN Sukajawa Berubah Nama sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia NOMOR 157 TAHUN 2014 Tentang Perubahan Nama Madrasah Ibtidaiyah Negeri, maka Sesuai dengan keputusan tersebut MIN Sukajawa berubah nama menjadi MIN 9 Bandar Lampung samapi dengan saat ini.

Tercatat sebagai kepala atau pimpinan madarasah pada saat pertama didirikan sampai saat ini adalah :

- a. Pada tahun 1970 s/d 1973 dipimpin oleh ibu Salsiah.
- b. Pada tahun 1973 s/d 1975 dipimpin oleh ibu Saman.
- c. Pada tahun 1975 s/d 1977 dipimpin oleh ibu Ifah.
- d. Pada tahun 1977 s/d 1982 dipimpin oleh bapak A. Syamsudin.
- e. Pada tahun 1982 s/d 1986 dipimpin oleh ibu Dra. Rukiah. AS.
- f. Pada tahun 1986 s/d 1995 dipimpin oleh ibu Muzna Alwi.

- g. Pada tahun 1995 s/d 1996 dipimpin oleh ibu Mutmainah.
- h. Pada tahun 1996 s/d 1997 dipimpin oleh Bapak Drs. Thohiri Mukti
- i. Pada tahun 1997 s/d 2003 dipimpin oleh Bapak Abdul Rahman, S.Pd.
- j. Pada tahun 2003 s/d 2006 di pimpin oleh Bapak Rifki.
- k. Pada tahun 2006 s/d 2012 di pimpin oleh Ibu Hj. Maswidah, S.Pd.I,
MM.Pd
- l. 15 Februari 2012 s/d 2018 di pimpin oleh Drs. Hi. Zahirun, M.Pd.I
- m. Pada tahun 2018 s/d sekarang di pimpin oleh

2. Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

a. Pengertian

Madrasah Ibtidaiyah adalah wadah kegiatan profesional untuk membina, membimbing, mendidik, mengarahkan siswa/siawi secara koordinatif dan fungsional antara kepala madrasah, dewan guru, wali murid beserta pihak terkait (Stic Kholder).

b. Latar Belakang

1) Landasan pilosofis.

Tujuan pendidikan pada dasarnya adalah kemandirian, untuk menuju kearah sana, proses pendidikanpun dilakukan dengan pengembangan konsep pemandirian. Madrasah lahir dan berada dari masyarakat sebagai wujud aspirasi dan partisipasi pendidikan mereka. Dengan demikian sebenarnya Madrasah sangat potensial untuk mengembangkan IMTAQ dan IPTEK.

2) Landasan Sosiologis.

Madrasah dalam pemandiriannya merupakan wujud aspirasi masyarakat, dengan demikian proses maupun hasil pendidikan madrasah harus merepresentasikan kebutuhan masyarakat tentang madrasah. Madrasah merupakan wujud sarana dakwah yang diharapkan dapat menghasilkan para lulusannya yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan dirinya, lingkungan hidup yang akan dimasukinya baik tingkat lokal, regional, nasional bahkan global.

3) Landasan dasar politis.

Demokrasi pada dasarnya pemberian kesempatan pada warga untuk mengambil andil dalam proses kehidupan bermasyarakat. Wujud demokratisasi adalah prolehan hak dan pelaksanaan kewajiban sebagai hak dasar manusia seutuhnya yang lebih manusiawi, merupakan hak dasar. Dengan melalui pendidikan eksistensi manusia sebagai makhluk yang beradap dapat diwujudkan.

3. Visi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

Menjadikan Madrasah yang berprestasi dan Populis

4. Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

- a. Meningkatkan Profesionalisme Guru
- b. Melaksanakan KBM yang Kondusif
- c. Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Semua Komponen Madrasah

5. Tujuan

Menghasilkan Lulusan yang berprestasi dan Islami

Menghasilkan Guru yang Profesional.

6. Tujuan Umum

Meningkatkan mutu penyelenggaraan madrasah yang efektif dan efisien, serta meningkatkan peranserta masyarakat secara optimal dan mengembangkan pembelajaran aktif, dinamik, menyenangkan dengan pemanfaatan sumberdaya lingkungan yang ada.

7. Tujuan Khusus

- a. Meningkatkan kemampuan-kemampuan individual.
- b. Meningkatkan profesional civitas madrasah dalam mencapai target mutu yang ditetapkan.
- c. Meningkatkan jaringan kerja kemitaraan antara madrasah, dengan masyarakat dan pihak manapun untuk berkontribusi secara optimal dalam menyelenggarakan pendidikan dimadrasah
- d. Mengembangkan pran aktif masyarakat terhadap terhadap masalah yang dialami dalam menuju madrasah mandiri dan bermutu kompetitif.

8. Karakteristik Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung.

- a. Memiliki kebijakan mutu PBM yang berorientasi pada proses belajar untuk bekerja, belajar untuk hidup bersama, belajar untuk mengetahui, belajar untuk diri sendiri.

- b. Sumberdaya yang tersedia memiliki kemampuan PBM dan manajerial.
- c. Staf yang kompeten, berdedikasi yang tinggi, kebersamaan, keterikatan, kesatuan dan komunikatif, lingkungan madrasah yang aman, tertib dan menyenangkan.
- d. Memiliki harapan prestasi yang tinggi, pengelolaan dengan tenaga kependidikan yang efektif, perencanaan yang matang, penilaian dan imbal jasa.
- e. Berorientasi pada siswa yang memiliki budaya mutu, kontrol untuk kendali kualitas, kewenangan selaras dengan tanggung jawab, prestasi disertai dengan penghargaan, kerjasama yang solid, aman, nyaman dan puas serta merasa memiliki.
- f. Manajemen yang memadai, tim kerja yang kompak, cerdas, dinamis, dan komunikatif, partisipasi warga madrasah yang tinggi, mau *berubah* dan *terbuka*, memperbaiki diri dan mengantisipasi kebutuhan masyarakat serta memiliki akuntabilitas (laporan, presentasi, respon orang tua).

9. Komponen Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung

- a. Penganggaran
 - 1) Efektipitas dalam penganggaran yang diwujudkan dalam perencanaan tahunan.
 - 2) Sarana alokasi pendanaan untuk kegiatan rutin dan inopatif, tersedia dan efektif.

- 3) Sumber dana berasal dari wali murid dan donatur-donatur tetap dan tidak tetap yang mengimpaqkan sebagian rizkinya yang diberikan Allah kepadanya, baik berupa infaq, sadaqoh dan zakat Mal (zakat harta).
- b. Keleluasaan dalam pengambilan keputusan dan penetapan ditingkat madrasah.
- 1) Visi, Misi, nilai dan sasaran dalam koridor kebijakan pendidikan Nasional
 - 2) Pengembangan proses belajar mengajar.
 - 3) Pengembangan sistem rekrutmen dan pembinaan kesiswaan.
 - 4) Pengambilan keputusan dilakukan bersama-sama.
- c. Tersedia sistem pendukung.
- 1) Kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan dan kemampuan manajerial
 - 2) Peranserta masyarakat baik dalam bentuk ide, gagasan, sarana, dana, serta keterlibatan langsung dalam proses pendidikan dimadrasah.
 - 3) Madrasah itu sendiri.
- d. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Madrasah.
- 1) Madrasah sebagai organisassi belajar yang senantiasa sensitif terhadap perubahan baik dalam tatanan mikro maupun makro. Sebagai organisasi belajar dituntut untuk mampu menyusun program yang aplikatif dan terukur.

- 2) Struktur organisasi madrasah termasuk struktur yang pendek/rendah. Dengan demikian efisiensi pencapaian tujuan cukup terjamin, karena pimpinan memahami kapasitas masing-masing individu hingga sikap individu teroptimalisasikan dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah.
- 3) Pembagian kerja di madrasah tidak vertikal, tetapi bersifat horizontal, bersifat kerjasama sejajar, bahu membahu untuk mencapai tujuan.
- 4) Madrasah harus senantiasa mengejar target dengan program-program yang dikembangkan. Pencapaian target tersebut dapat menggunakan strategi sebagai berikut:
 - Target ditetapkan saat ini dibandingkan dengan target periode sebelumnya
 - a) Target yang ditetapkan dibandingkan dengan organisasi lainnya
 - b) Target disesuaikan dengan kemampuan sumberdaya yang dimiliki.

e. Langkah – langkah Perencanaan Madrasah.

NO	TAHAPAN	U R A I A N
1	Sosialisasi PBM kepada warga Madrasah dan aparat terkait	<ul style="list-style-type: none"> a. Memahami sitem budaya, sumberdaya yang ada di Madrasah Ibtidaiyah agar dapat mendukung keberhasilan Madrasah. b. Mengidentifikasi budaya yang perlu diperkuat. c. Bekerja dengan semua unsur madrasah untuk mewujudkan tujuan PBM Madrasah. d. Menjelaskan kepada semua pihak perlunya Madrasah Ibtidaiyah . e. Menjelaskan kepada semua pihak tentang sumberdaya dan sistem yang belum dimiliki, padahal sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan PBM Madrasah f. Memotipasi berbagai pihak untuk dapat berpartisipasi dalam pelaksanaan PBM MI.
2	Mengidentifikasi tantangan nyata di MI	<ul style="list-style-type: none"> a. Tantangan kualitas : <ul style="list-style-type: none"> e. Membaca, menulis dan berhitung f. Bidang studi Agama [Qu’ran Hadist. Aqidah Akhlak, SKI, Fiqih, Bahasa Arab]. b. Produktipitas madrasah tentang kelulusan dan keberhasilan baca tulis Al-Qu’ran. c. Efektipitas, yaitu perbandingan nyata yang edial dengan prestasi nyata. d. Efisiensi <ul style="list-style-type: none"> g. Biaya yang diperlukan untuk proses pendidikan h. Manfaat dari biaya yang dikeluarkan dalam menunjang prestasi.
3	Merumuskan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran.	<ul style="list-style-type: none"> a. Merumuskan Visi, Misi b. Merefleksikan kepentingan kepala, guru,

		<p>staf, siswa/i MI, orang tua. Komite Madrasah yang akan dicapai</p> <p>c. Pencapaian tujuan yang realistis, terarah, relevan dengan tujuan pendidikan Nasional.</p> <p>d. Sasaran yang akan dicapai dalam jangka pendek dan panjang</p>
4	Melakukan analisis	<p>Analisis merupakan penilaian diri atas tingkat kesiapan MI untuk meningkatkan diri melalui penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), unsur yang dinilai adalah :</p> <p>i. Proses Belajar Mengajar (PBM)</p> <p>j. Ketenagaan</p> <p>k. Sarana dan dana</p> <p>l. Partisipasi wali murid dan masyarakat</p> <p>m. Siswa dan manajemen.</p>
	Menetapkan pemecahan masalah	<ul style="list-style-type: none"> - Menetapkan target yang akan dicapai - Menetapkan partisipasi wali murid - Mentargetkan partisipasi masyarakat pedulai MI
	Menyusun Program	<p>Program berdasarkan pada aspek-aspek :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran, pelaku, mekanisme kerja. - Sasaran dan dana yang dibutuhkan, serta jadwal
	Menyusun anggaran	Menetapkan target penerimaan dan rencana pengeluaran untuk melaksanakan program
	Melaksanakan rencana	Melaksanakan seluruh program
	Melaksanakan monitoring dan evaluasi	Evaluasi dilakukan dalam jangka pendek dan jangka panjang (akhir semester).

10. Penjabaran tugas dan tanggung jawab kepala madrasah :

- a. Kepala Madrasah sebagai Aduktor bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.
- b. Kepala madrasah selaku manager mempunyai tugas :
 - 1) Mengatur proses belajar mengajar (PBM)
 - 2) Menyusun perencanaan
 - 3) Mengorganisasikan dan mengarahkan kegiatan.
 - 4) Mengkoordinasikan kegiatan
 - 5) Melaksanakan pengawasan
 - 6) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
 - 7) Menentukan kebijakan
 - 8) Mengadakan rapat dewan dengan guru dan karyawan.
 - 9) Mengambil kebijakan
 - 10) Mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat, instansi dan pihak-pihak terkait
- c. Kepala madrasah sebagai administrator bertugas menyelenggarakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, keuangan, perpustakaan, dan keterampilan.
- d. Kepala madrasah sebagai motivator, fasilitator, supervisor bertugas menyelenggarakan :
 - 1) Proses belajar mengajar
 - 2) Kegiatan bimbingan dan konsling

- 3) Kegiatan ekstra kurikuler
- 4) Kegiatan ketatausahaan
- 5) Kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan instansi terkait
- 6) Sarana dan prasarana

11. Keadaan Sekolah dan Keadaan Murid di MIN 9 Bandar Lampung

Keadaan Sekolah di MIN 9 Bandar Lampung

1. Status Gedung : Hak Milik
2. Luas Tanah : 675 M2
3. Luas Bangunan : 960 M2
4. Jumlah Lokal : 8 Lokal
5. Nomor Tanggal Piagam : D/Kd/MI/BL/09/2009.
6 April 2009
6. Nomor Tanggal Sertifikat : EA. 009772 1 Agustus 2003
7. Akte Pendirian : -
8. No. Izin Mendirikan Bangunan : -
9. Di Dirikan Pada Tanggal dan Tahun : 1952
10. SK Pendirian : -
11. Situasi Gedung
 - a. Bangunan : Permanen
 - b. Pagar : Tembok / Besi
 - c. Tanaman : Ada
 - d. Kebersihan : Baik

Inventaris

12. Air Bersih	: Ada
13. Listrik	: Ada
14. MCK	: Ada
15. Perumahan, Penjaga	: Tidak Ada
16. Kepala Madrasah	: PNS
17. Pengurus Komite	: Ada
18. Meja Kursi Guru / TU / Kepala	: 24 Stel
19. Meja Kursi Murid	: 445 Stel
20. Jumlah Almari	: 13 Buah
21. Jumlah Papan Tulis	: 6 Buah
22. Jumlah Papan Statistik	: 9 Buah
23. Jumlah Mesin TIK	: 2 Buah
24. Jumlah Komputer	: 4 Unit
25. Jumlah Guru	: PNS : 16 Orang Honor : 5 Orang
26. TU	: 7 Orang
27. Penjaga Sekolah	: 1 Orang

Keadaan Murid di MIN 9 Bandar Lampung

Tabel 3.4

JUMLAH KELAS		KELAS												JUMLAH		TOTAL
KLS	JML. KLS	I		II		III		IV		V		VI		L	P	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P			
1	2	34	50											34	50	84
2	2			40	40									40	40	80
3	2					34	46							34	46	80
4	2							43	46					43	46	89
5	2									30	36			30	36	66
6	2											25	26	25	26	51
JML	12	84		80		80		89		66		51		206	244	450

1. Keadaan Guru di MIN 9 Bandar Lampung

Tabel 4.4

NO	NAMA GURU	L/P	JABATAN	IJAZAH	TGL. MULAI KERJA di MIN
1	FAKIHAH, M.M.Pd NIP. 196806121997031002	P	KEPALA SEKOLAH	S2 2012	01-01-2017
2	ZAINAB, S.Pd.I NIP. 196111091982032001	P	GURU MADYA	S1 2013	01-07-2001
3	HASANAH, S.Pd.I NIP. 197102201997032002	P	GURU MADYA	S1 2010	01-03-1997
4	MARIYAH, S.Pd.I NIP. 196710161992032002	P	GURU MADYA	S1 2005	31-05-2004
5	CHOSWARI, M.Pd.I NIP. 197001021997032001	P	GURU MADYA	S2 2015	01-03-1997
6	RENI YULIANI, S.Ag NIP. 197207052000122002	P	GURU MADYA	S1 1990	10-02-2009
7	PAIRUZ AMALIA, S.Pd.I NIP. 197303031997032002	P	GURU MADYA	S1 2009	01-03-1997
9	NILLIDA, S.Pd NIP. 196606022005012003	P	Guru Muda	S1 2001	01-08-2016
8	HAMID, S.Pd.I NIP. 197109121998031002	L	WAKA KURIKULUM	S1 2005	01-10-1999

10	MISDALELA, S.Ag NIP. 197208102007012036	P	GURU MUDA	S1 1999	01-04-2009
11	DIAN OCTAVIA, S.Pd.I NIP. 198210012003122001	P	TU	S1 2005	13-05-2013
12	YULIANTI PISKARINI, S.Pd.SD NIP. 197807292005012006	P	GURU MUDA	S1 2009	01-07-2009
13	RODIYAH NIP. 197001011993032006	P	TU	SMEA 1990	01-05-2003
14	RISMADINI, S.Pd.I NIP. 197907162008042001	P	GURU PERTAMA	S1 2010	01-04-2014
15	SAMSUL ARIFIN, S.Pd.I NIP. 196909092005011002	L	GURU PERTAMA	S1 2009	01-07-2014
16	METRI KURNIASIH, M.Pd.I NIP. 197502232007012019	P	GURU PERTAMA	S2 2014	01-09-2009
17	ZULFA MARIA, S.Pd.I NIP. 198503182009012005	P	GURU PERTAMA	S1 2013	01-03-2010
18	EDI SAPUTRA, S.Pd.I NIP. 198505012009011003	L	GURU PERTAMA	S1 2009	01-08-2010
19	NURMALA, S.Ag NIP. 197004202014112001	P	GURU PERTAMA	S1 2000	05-10-2002
20	PUJIHARTI, S.Pd.I NIP. 196808092014112002	P	TU	S1 2013	01-07-2005
21	FUTRI DISTIANA, S.Pd.	P	GTT 2008	S1 2008	20-07-2008
22	MELVIANA AGUSTIA RAHMA, S.Pd.I	P	GTT 2010	S1 2010	01-07-2010
23	SAKDIYAH, S.Ag, S.Pd.	P	GTT 2012	S1 2003	30-03-2012
24	SITI SOPA APRIDA SARI, SE	P	GTT 2015	S1 2007	27-07-2015
25	HARJITO	L	TU 2012	SMK 1999	01-04-2012
26	AMAM FARIH, M.Pd.I	L	GTT 2013	S2 2013	15-07-2013
27	UUSWATUN HASANAH, S.Kom.	P	TU 2014	S1 2013	01-09-2014
28	TEKAD	L	PENJAGA 2010	SLTP	01-07-2010

B. Deskripsi Data Penelitian

MIN 9 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah dasar negeri berbasis islam atau disebut madrasah ibtidaiyah negeri yang ada di provinsi lampung tepatnya di daerah tamin kelurahan sukajawa kecamatan teluk betung barat kota Bandar lampung. Sama dengan MI atau sekolah dasar pada umumnya di Indonesia, masa pendidikan sekolah di MIN 9 Bandar Lampung ditempuh dalam waktu 6 tahun pelajaran, mulai dari kelas 1 sampai kelas 6. Namun berbeda dengan sekolah dasar pada umumnya di MI lebih menerapkan keislamannya seperti mata pelajaran yang tambahan yang tidak didapatkan pada sekolah dasar umum seperti pelajaran fikih, akidah akhlak serta pelajaran yang berbasis islam lainnya.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung terlahir sebagai madrasah swasta pada tahun 1970 yang menempati sebuah bangunan yang merangkap mushola. Kemudian pada tahun 1973 dibuatlah bangunan khusus dengan sarana prasarana yang sangat sederhana, yang beralamat di jalan Imam Bonjol, kemudian tahun 1975 pindah lokasi di Jalan Tamin No 36 sampai saat ini.

Pada Tahun 2014 Nama MIN Sukajawa Berubah Nama sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia NOMOR 157 TAHUN 2014 Tentang Perubahan Nama Madrasah Ibtidaiyah Negeri, maka Sesuai dengan keputusan tersebut MIN Sukajawa berubah nama menjadi MIN 9 Bandar Lampung samapi dengan saat ini.

Pada tahun 2013, sekolah ini menggunakan kurikulum 2013 dan menjalankan sampai sekarang dengan melakukan pelatihan-pelatihan untuk dapat

menerapkannya. Untuk bisa terdaftar menjadi siswa dan siswi di MIN 9 Bandar Lampung sekolah melakukan observasi terlebih dahulu yaitu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan anak tersebut sehingga kita sudah dapat mengetahui kemampuannya setelah iya terdaftar menjadi peserta didik di MIN 9 Bandar Lampung.

BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

Untuk awal mula kegiatan memang MIN 9 Bandar Lampung sudah terlihat seperti kondisi sekolah yang diharapkan dengan situasi dan kondisi sekolah yang sudah diinginkan. Pada temuan ini di perkuat dengan sebuah observasi, wawancara serta dokumentasi.

1. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

a. Pengaturan Lingkungan Fisik

Dalam hal pengaturan lingkungan fisik kepala sekolah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan lingkungan fisik yang sesuai seperti memberikan ruang kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung.

Apakah ibu sebagai kepala sekolah sering mengadakan pengaturan lingkungan fisik untuk membangkitkan semangat kerja para guru?

“ ya saya usahakan selalu mengadakan hal tersebut dengan membuat suatu tempat bekerja mereka yang kondusif dan nyaman maka

para guru pun akan merasakan semangat rasa senang dalam melakukan pekerjaannya.”⁷⁴

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara bapak Hamid selaku Waka Kurikulum/guru Fikih sebagai berikut :

Apakah kepala sekolah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?

“ya kita sejauh ini sering bisa merasakan kenyamanan dan kesengana dalam bekerja dengan keadaan ruang kerja kami dan lingkungan sekolah yang sudah cukup kondusif”.⁷⁵

Bedasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan pengadaan lingkungan fisik dengan baik, seperti membuat ruang kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan untuk para guru bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Mengacu dengan teori pada hal. 35 dalam hal melaksanakan pengaturan lingkungan sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan pengaturan lingkungan fisik.

⁷⁴Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

⁷⁵Hamid, Waka Kurikulum/guru Fikih, *Wawancara*, pada hari jum'at tanggal 3 mei 2019 pukul 10..30 WIB di ruang Guru.

b. Pengaturan suasana kerja

Dalam hal pengaturan suasana kerja kepala sekolah telah menjelaskan bahwa untuk menciptakan hubungan kerja yang harmoni dengan para tenaga pendidik dan sudah dijalankan dengan baik, seperti ketika para guru mengalami kendala atau permasalahan kepala sekolah sudah bisa memberikan masukan atau pengarahan untuk penyelesaian masalahnya.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung..

Apakah sebagai kepala sekolah ibu menciptakan suasana kerja atau hubungan yang harmoni terhadap para guru disaat bekerja?

“ Dalam menciptakan hubungan atau suasana yang harmoni saya sudah berusaha dengan baik untuk menciptakan hal tersebut karena jika tidak ada keharmonian itu akan tidak merasa tenang dalam bekerja.”⁷⁶

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada guru yaitu Ibu Choswari sebagai berikut:

Apakah Ibu merasakan kepala sekolah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam ibu bekerja?

“ iya saya sangat merasakan hubungan tersebut karena dikala para guru mengalami kendala ibu kepala sekolah selalu memberikan solusi atau

⁷⁶Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

pengarahan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Sehingga hubungan tersebut bisa membuat kita nyaman dan tenang.”⁷⁷

Bedasarkan hasil wawancara yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja sangat baik. Mengacu dengan teori pada hal. 35 dalam hal mengatur suasana kerja sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah maksimal dalam melakukan pengaturan suasana kerja.

c. Disiplin

Dalam hal Pembinaan disiplin kepala sekolah telah menjelaskan bahwa segala tata tertib sekolah harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah dan akan diberikan sanksi sesuai yang dilakukannya, terutama jika guru kurang disiplin diusahakan memberikan teguran. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah.

Apakah ibu sebagai kepala sekolah selalu melaksanakan semua aturan yang telah dibuat secara bersama demi menciptakan kesadaran diri terhadap para guru dalam menjalankan tugasnya agar bersikap disiplin?

“ iya tentu saya berusaha melakukan semua aturan itu karena sebagai kepala sekolah saya harus memberikan contoh yang baik untuk para guru agar bersikap disiplin terhadap pekerjaan atau pun tanggung jawabnya sebagai guru. Jika ada yang tidak disiplin sya berikan teguran,

⁷⁷Choswari , Guru Akidah Akhlak, *Wawancara*, pada hari jum'at tanggal 3 mei 2019 pukul 10.00 WIB di teras ruangan Guru.

tetapi selama saya menjadi kepala sekolah Alhamdulillah mereka sudah cukup baik dalam hal kedisiplinan.⁷⁸

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara bapak Hamid selaku Waka Kurikulum/guru Fikih sebagai berikut :

Apakah bapak menilai bahwa kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?

“ya memang kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada para guru tentang kedisiplinan sesuai aturan yang sudah dibuat dan jika kami tidak melakukannya pasti ada teguran dari kepala sekolah”.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya sudah menegakkan disiplin dan memberikan teguran terhadap yang melanggarnya. Mengacu dengan teori pada hal 35 dalam hal menegakkan disiplin sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menegakkan disiplin.

d. Memberi Dorongan

Didalam memberi dorongan terhadap guru kepala sekolah berusaha memberikan masukan yang terbaik untuk keefektifan kerjanya. Seperti mendengarkan setiap permasalahan guru, hal ini diharapkan agar kepala sekolah lebih peduli terhadap setiap masalah yang dihadapi guru, dengan memberi masukan atau ide-ide serta solusi terhadap setiap masalah. hal

⁷⁸Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

⁷⁹Hamid, Waka Kurikulum/guru Fikih, *Wawancara*, pada hari jum'at tanggal 3 mei 2019 pukul 10..30 WIB di ruang Guru

tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah kepala sekolah saat wawancara sebagai berikut :

Apakah sebagai kepala sekolah ibu selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran?

“Untuk mendengarkan setiap masalah ya saya sebagai kepala sekolah harus tahu apa saja permasalahan guru-guru disini misalnya mengenai jam yang bertumburan dan permasalahan dikelas, maka saya harus mendengarkan permasalahannya ”.⁸⁰

Apakah ibu sebagai kepala sekolah selalu memberikan solusi terhadap setiap permasalahan guru misalnya dalam membuat RPP ?

“ya pasti saya beri masukan atau solusi untuk membantu setiap masalah yang dihadapinya untuk mencari jalan keluarnya.”⁸¹

Hasil wawancara dengan kepala sekolah ini diperkuat oleh ibu Mariyah selaku guru kelas 1 yaitu sebagai berikut :

Apakah kepala sekolah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

“ya, ketika kita punya masalah kepala sekolah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah kita, kepala sekolah juga setelahnya berusaha membantu untuk memberi solusi atau memberi saran untuk memecahkan masalahnya”.⁸²

⁸⁰Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

⁷²Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

⁸²Mariyah , Guru kelas 1, *Wawancara*, pada hari Jum’at tanggal 3 mei 2018 pukul 11..10 WIB di ruang Guru.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa memang kepala sekolah sepenuhnya sudah memberikan perilaku yang baik karena kepala sekolah selalu memberikan konsultasi bagi guru-guru disekolah akan permasalahan yang dihadapinya, Mengacu dengan teori pada hal 36 dalam hal memberikan dorongan sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah selalu menjadi tempat untuk berkonsultasi tentu ini akan membuat para guru lebih merasa terbantu untuk setiap permasalahan yang ada.

e. Memberikan Penghargaan

Dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi guru kepala sekolah telah menjelaskan bahwa untuk memberikan penghargaan belum dijalankan dengan maksimal, dikarenakan kepala sekolah masih terbilang baru menjabat sebagai kepala sekolah dan baru hanya sebagai penilaian saja terhadap para guru. Oleh sebab itu sekolah belum maksimal dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang baik akan kinerjanya.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung..

ya, mungkin terbuka disini memberikan kesempatan untuk menanggapi karena memang diawal pelajaran kita pasti tanya siapa yang tahu tentang materi ini yang akan disampaikan dan siswa pun sudah mau terbuka dan membagi pengalaman terhadap materi yang akan disampaikan

“ Dalam memberikan penghargaan memang kita masing kurang, saya masih melakukan penilaian atas pengamatan saya saja tetapi jik ada guru yang berprestasi pasti saya berikan pujian terhadap guru tersebut

contohnya dengan ucapan selamat, tetapi jika ada perlombaan antar kelas pasti saya berikan hadiah kepada guru yang membimbingnya meskipun hanya sertifikat ataupun piala”.⁸³

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada guru yaitu Ibu Choswari selaku guru pelajaran Akidah Akhlak sebagai berikut:

Apakah Ibu selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang ibu raih?

“ Untuk hal penghargaan memang memang belum terlalu diberikan oleh kepala sekolah tetapi jika kami bekerja dengan baik pasti ibu kepala sekolah memberikan pujian kepada kami tetapi jika ada sebuah perlombaan yang berkaitan dengan guru pasti kepala sekolah memberikan hadiah berupa sertifikat dan piala sebagai penghargaan kepada kami..⁸⁴

Bedasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam memberikan penghargaan memang masih kurang karena dia masih melakukan penilaian saja terhadap pengamatannya. Mengacu dengan teori pada hal. 36 dalam hal memberi penghargaan belum sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam melaksanakan pemberian penghargaan.

⁸³Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

⁸⁴Choswari, Guru Akidah Akhlak, *Wawancara*, pada hari jum'at tanggal 3 mei 2019 pukul 10.00 WIB di ruangan Guru

f. Penyediaan sumber belajar

Didalam memenuhi sumber atau media belajar kepala sekolah telah berusaha memenuhinya sesuai dengan kebutuhan. Tetapi jika untuk yang lebih kepala sekolah belum bisa dikarenakan anggaran yang belum cukup, tetapi para guru juga berusaha menggunakan media atau sumber belajar yang ada untuk menjelaskan kepada peserta didiknya. hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah kepala sekolah saat wawancara sebagai berikut :

Apakah sebagai kepala sekolah ibu selalu menyediakan sumber belajar sesuai kebutuhan para guru dalam menjalankan tugasnya?

“ ya saya selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan mengajar para guru tetapi guru juga sangat menghargai dengan adanya keterbatasan tersebut sehingga mereka bisa memanfaatkan sumber atau media belajar yang ada sehingga proses belajar mengajarpun bisa berjalan dengan baik”⁸⁵.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah ini diperkuat oleh bu titi selaku guru kelas 6 yaitu sebagai berikut :

Apakah kepala sekolah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?

“ya, kepala sekolah sejauh ini selalu berusaha melakukannya tetapi kami juga tidak bisa terlalu memaksakan karena kami juga tahu bahwa anggaran yang belum cukup, tetapi itu bisa kami atasi dengan memanfaatkan media atau sumber belajar yang ada”⁸⁶.

⁸⁵Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

⁸⁶Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berusaha memenuhi kebutuhan para. Mengacu dengan teori pada hal 37 dalam hal menyediakan sumber belajar cukup sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah berusaha dalam penyediaan sumber atau media belajar.

2. Keadaan Kinerja guru

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan peneliti, diketahui bahwa kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari guru yang sepenuhnya membuat RPP walaupun masih ada yang kurang baik dalam membuat RPP, Memberikan tugas kepada siswanya, memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswanya dan memberikan evaluasi walaupun tidak rutin, serta semua guru mampu bekerja sama dengan baik walaupun belum secara maksimal.

Bedasarkan hasil wawancara didapatkan data sebagai berikut:

a. Membuat Rencana pembelajaran

Dalam hal membuat Rencana pembelajaran bahwa sepenuhnya para guru sudah membuat RPP sesuai dengan jurnisnya dan hanya ada beberapa guru yang memang jarang membuat RPP sebelum proses pembelajarannya. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MIN 9 yaitu sebagai berikut :

Apakah semua guru sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?

“ ya untuk pembuatan RPP dengan baik dan benar, guru-guru disini memang sepenuhnya sudah membuat RPP sesuai dengan jurnisnya, hanya ada beberapa guru yang masih jarang membuat RPP sebelum proses pembelajaran”.⁸⁷

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara oleh Bapak Hamid selaku waka kurikulum atau guru Fikih sebagai berikut :

Apakah Bapak sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?

“Iya dalam membuat RPP memang sudah ada jurnisnya jadi langkah-langkah apa saja harus ada didalam rpp memang harus tercantum dalam RPP dan untuk menggunakan perangkat pembelajaran atau kurikulumnya sudah menggunakan kurikulum 2013”.⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa para guru dalam membuat RPP telah mengikuti jurnisnya, hal ini juga dapat dilihat dalam lampiran data RPP. mengacu dengan teori pada hal 47 sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bhawa para guru telah sepenuhnya menjalankan tugasnya dalam membuat RPP.

b. Mengelola pelaksanaan pembelajaran

Dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran memang sepenuhnya tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung sudah cukup baik, Hal ini

⁸⁷ Fakhah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

⁸⁸ Hamid, Waka Kurikulum/guru Fikih, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 2 mei 2019 pukul 10..30 WIB di ruang Guru

berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidik di MIN 9 Bandar Lampung yaitu sebagai berikut :

Apakah bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?

“ya wajib karena rencana awal adalah dari kurikulum yang disiapkan sekolah maka harus sesuai kurikulum itu jadi tolak ukur kalau rencana kita terlaksana maka semua guru wajib melaksanakan sesuai kurikulum”.⁸⁹

Hasi 1 wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah yaitu sebagai berikut :

Apakah para guru menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?

“ya, setiap guru yang akan mengajar kita haruskan membuat rpp sedangkan kurikulum itu pihak sekolah yang membuat melalui silabus guru mengembngkan melalui rpp jadi materi yang disampaikan harus bedasarkan apa yang didalam rpp”.⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang ada menunjukkan bahwa para guru dalam menyampaikan materi sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh sekolah mengacu dengan teori hal. 37 yang ada maka sudah sesuai, Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru dalam menyampaikan materi sesuai dengan kurikulum karena hal

⁸⁹Hamid, Waka Kurikulum/guru Fikih, *Wawancara*, pada hari jum'at tanggal 3 mei 2019 pukul 10..30 WIB di ruang Guru

⁹⁰ Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

tersebut sebagai tolak ukur untuk berhasilnya rencana yang telah ditetapkan.

c. Mengelola dan Menilai hasil belajar peserta didik

Dalam hal mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik para guru disini sepenuhnya memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa, para guru juga sering memberikan nilai tambah untuk para siswa yang dinilai baik hal ini untuk mendorong para siswa lain agar termotivasi menjadi lebih baik.

Memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?

Adapun berdasarkan dari wawancara Ibu Titi selaku guru kelas 6, yaitu sebagai berikut :

Apakah ibu dalam melakukan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?

“ya kita disini melihat kondisi dulu ketika belum maksimal bagaimana aktif anak jadi harus disesuaikan dan jika tidak mencapai maka diberi tugas yang sesuai untuk menunjang ketercapain. kita juga sering memberi nilai tambah terhadap siswa yang aktif dan berperilaku baik di kelas. sehingga dapat memberikan motivasi bagi siswa yang lain supaya terdorong untuk memenuhi nilai standar penilaian”.⁹¹

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Kepala Sekolah yaitu sebagai berikut :

Apakah setiap guru dalam melakukan penilaian memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?

⁹¹ Titi, Guru Kelas 6, wawancara, Pada hari jum'at tanggal 3 mei 2019 , pukul 11.30 WIB di ruang guru

“ya, guru-guru disini pasti memberikan penilaian terhadap siswa sesuai dengan tingkat kemampuannya, karena tujuan kita sebagai guru bagaimana caranya semua murid bisa mencapai nilai kompetensinya, biasanya guru memberikan berbagai bentuk penilaian terhadap siswanya untuk bisa mencapai standar kompetensi”.⁹²

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang ada menunjukkan bahwa para guru selalu berusaha memberikan penilaian sesuai kemampuan siswa dimana banyak aspek yang dijadikan penilaian untuk mencapai kompetensi baik sikap maupun penambahan materi, dan selalu memberikan pekerjaan rumah untuk memberikan pengendalian terhadap siswa serta umpan balik bagi sekolah. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru selalu berusaha memberikan penilaian sesuai kemampuan siswa.

d. Mengadakan hubungan antar pribadi

Dalam hal mengadakan hubungan antar pribadi ini para guru di MIN 9 Bandar Lampung harus bisa bersikap luwes terhadap anak didiknya agar adanya terjalinnya komunikasi belajar yang baik antara peserta didik dengan para guru dikelas. Hal ini berdasarkan wawancara dengan Ibu Mariyah selaku guru kelas 1 yaitu sebagai berikut:

Apakah ibu bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

“ya kita memang harus bersikap luwes terhadap peserta didik, kita mencoba menjadi teman belajar bagi siswa karena jika tidak luwes

⁹²Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

atau kaku maka kita sebagai guru tidak akan bisa melihat dan menilai siswa sudah mengerti atau paham terhadap materi yang diajarkan”.⁹³

Hal ini juga berdasarkan wawancara oleh Ibu Choswari, selaku guru Akidah Akhlak sebagai berikut :

Apakah ibu bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

“ya, mungkin terbuka disini memberikan kesempatan untuk menanggapi karena memang diawal pelajaran kita pasti tanya siapa yang tahu tentang materi ini yang akan disampaikan dan siswa pun sudah mau ter buka dan membagi pengalaman terhadap materi yang akan disampaikan”.⁹⁴

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Kepala Sekolah yaitu sebagai berikut:

Apakah setiap guru bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

“Ya, karena untuk MIN 9 Bandar Lampung sendiri para peserta didiknya sudah termasuk 75% anak-anaknya sangat aktif bertanya dikelas maka guru pun harus bisa menyesuaikan diri bersikap luwes atau terbuka dalam pembelajaran anak-anak disini pun sudah bisa banyak mencari informasi sudah bisa berkomunikasi layaknya teman belajar dengan para gurunya, maka guru-guru disini pun sepenuhnya luwes terhadap peserta didik dalam setiap proses pembelajaran dikelas”.⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang ada menunjukkan bahwa para guru selalu bersikap luwes atau terbuka terhadap peserta didik, hal ini

⁹³ Mariyah , Guru kelas 1, *Wawancara*, pada hari Jum’at tanggal 3 mei 2018 pukul 11..10 WIB di ruang Guru

⁹⁴ Choswari , Guru Akidah Akhlak, *Wawancara*, pada hari jum’at tanggal 3 mei 2019 pukul 10.00 WIB di teras ruangan Guru

⁹⁵ Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

karena siswanya sendiri sudah sangat aktif bertanya hal ini dapat dilihat pula dalam dokumentasi, Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru selalu bersikap luwes atau terbuka ini menjadi tuntutan para guru untuk bersikap luwes terhadap anak, agar para peserta didik dapat lebih luas untuk mencari informasi.

e. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian

Dalam melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian belajar para guru disini biasanya memberikan soal-soal latihan atau menugaskan peserta didik untuk melakukan unjuk kerja praktik atau melakukan percobaan-percobaan.

Memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan

Adapun berdasarkan wawancara dengan Ibu Titi selaku guru kelas 6 yaitu sebagai berikut:

Apakah ibu selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan ?

“ya kalau soal latihan karena bisa membantu mereka dalam menulis.”⁹⁶

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat oleh Ibu Mariyah, selaku guru kelas 1 sebagai berikut :

⁹⁶Titi, Guru Kelas 6, *wawancara*, Pada hari jum'at tanggal 3 mei 2019 , pukul 11.30 WIB di ruang guru

Apakah ibu selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan sebagai bentuk tindak lanjut?

“ya memang biasanya saya akan berikan tugas atau soal-soal latihan khusus untuk siswa kelas 1 sebagai untuk melatih mereka dalam hal menulis membaca ataupun menghitung”⁹⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa para guru telah memberikan tindak lanjut dari hasil penilaian walaupun masih ada beberapa guru yang belum rutin memberikan tindak lanjut dari hasil belajar siswa, Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa sepenuhnya para guru telah memberikan tindak lanjut dari hasil penilaian belajar peserta didik.

f. Menguasai kajian akademik (materi yang diajarkan)

Dalam Menguasai kajian akademik (materi yang diajarkan) walaupun tidak semua guru bekerja dengan maksimal namun mereka sepenuhnya berusaha untuk terus belajar profesional sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan untuk peningkatan mutu pembelajaran.

Menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP

Adapun berdasarkan dari pernyataan Bapak Hamid selaku guru Fikih sebagai berikut:

Apakah bapak menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?

⁹⁷ Mariyah , Guru kelas 1, *Wawancara*, pada hari Jum'at tanggal 3 mei 2018 pukul 11..10 WIB di ruang Guru

“Ya, kita pasti menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan karna ini juga merupakan tolak ukur kita untuk mengetahui setiap kompetensi yang telah dicapai.”⁹⁸

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat oleh Kepala Sekolah yaitu sebagai berikut :

Apakah para guru menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?

“ya benar kita harus menyajikan bahan ajar sesuai dengan yang direncanakan, kalau tidak sesuai dengan yang direncanakan kita akan sulit dalam menilai siswa.”⁹⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa para guru sepenuhnya sudah menyampaikan bahan ajar sesuai dengan RPP namun belum secara maksimal dalam menguasai kajian akademik dalam mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi untuk membuat bahan ajar. Hal ini mengacu terhadap teori yang ada, Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru sepenuhnya sudah menyampaikan bahan ajar sesuai dengan RPP namun belum menguasai kajian akademik dalam mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi untuk membuat bahan ajar.

Semua data diatas penulis peroleh melalui hasil wawancara dengan beberapa narasumber yang berasal dari 4 orang tenaga pendidik dan 3 siswa serta kepala sekolah. peneliti mencari narasumber dari kalangan senior maupun baru yang ada

⁹⁸Hamid, Waka Kurikulum/guru Fikih, *Wawancara*, pada hari Kamis tanggal 3 mei 2019 pukul 10..30 WIB di ruang Guru

⁹⁹Fakihah, Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada hari rabu tanggal 24 April 2019 pukul 13..30 WIB di Ruang Guru.

di sekolah tersebut maka akan menjadi pembanding kinerja. peneliti menduga bahwasannya banyak guru baru belum memiliki pengalaman serta wawasan yang luas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. baik dalam perencanaanannya maupun dalam manajemen kelas maka itu semua dapat mempengaruhi kinerjanya. Untuk meyakinkan akan data diatas peneliti melakukan observasi secara langsung guna menilai kinerja guru tersebut.

B. Pembahasan

Dalam membangun semangat kerja di sekolah pihak MIN 9 Bandar Lampung beranggapan bahwa motivasi merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Karena dalam bekerja jika tidak ada sebuah motivasi dari dalam diri maupun dari luar seseorang itu akan mengakibatkan seseorang malas dalam melakukan hal apa pun sehingga pekerjaannya pun akan mengalami ketidakpuasan.

Untuk mewujudkan semangat tersebut maka kepala sekolah harus memiliki peran sebagai motivator yang sangat tinggi, sehingga bisa membuat para tenaga pendidik dan kependidikan merasakan kenyamanan, kesenangan, ketenangan serta hubungan yang harmonis terhadap pemimpinnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di MIN 9 Bandar Lampung, peneliti mendapatkan analisis temuan sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja maupun lingkungan fisik terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.

Pada temuan yang didapatkan oleh peneliti mengenai pengaturan suasana kerja maupun lingkungan fisik terhadap kinerja guru di MIN 9

Bandar Lampung bahwa lingkungan fisik tersebut diantaranya mencangkup ruangan kerja yang kondusif serta lingkungan sekolah yang nyaman dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dalam proses belajar mengajar itu sangat terlihat pada saat penelitian ditambah dengan suasana kerja yang sangat menyenangkan dapat menambah nilai positif pada kinerja guru. Hal tersebut tidak terlepas pada usaha kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan atau memahami kondisi para tenaga kerjanya.

2. Peran kepala sekolah dalam memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.

Perhatian Kepala sekolah terhadap prestasi kerja para guru sangatlah penting dikarenakan seseorang pasti memiliki keunggulan diantara orang disekitarnya termasuk dalam hal bekerja. Mereka pun pasti ingin dihargai oleh pemimpinnya dan diakui kelebihannya tersebut dan seorang kepala sekolah pun harus tau sikap tersebut. Kepala sekolah di MIN 9 Bandar Lampung sudah berusaha dengan maksimal dalam hal tersebut diantaranya dengan memberikan pujian kepada guru yang sudah dengan baik melakukan pekerjaannya terkadang kepala sekolah pun memberikan sertifikat ataupun piala dalam hal perlombaan yang berkaitan dengan kebersihan yang diadakan disekolah dan dikutsertakan para guru yang ada di sekolah tersebut. Hal tersebut juga sudah diakui oleh para guru di MIN 9 Bandar Lampung. Dengan hal tersebut dapat memberikan semangat kerja yang tinggi terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.

3. Peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 9 Bandar Lampung.

Proses belajar mengajar yang efektif salah satunya dengan tersedianya sumber dan media belajar yang memenuhi ataupun sesuai dengan standar. Peran kepala sekolah di MIN 9 Bandar Lampung dalam hal penyediaan sumber dan media belajar tersebut sudahlah sangat berusaha untuk memenuhinya tetapi belum maksimal. Dengan keterbatasan sumber belajar dan media belajar tidak lah membuat para guru bermalasan untuk mengajar. Mereka berusaha memberikan penjelasan kepada peserta didiknya dengan memanfaatkan yang ada sehingga proses belajar mengajar pun bisa berlangsung dengan baik. peran kepala sekolah pun sangat mendukung dengan mengatasi kesulitan atau pun permasalahan yang dihadapi oleh para tenaga pendidik dan kependidikan dengan memberikan solusi ataupun pengarahan yang baik kepada guru sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan jalan keluar yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung, baik melalui wawancara dan dokumentasi. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal.

Dalam hal ini kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung selalu berusaha melakukan suasana kerja dan lingkungan yang kondusif yang dapat menyenangkan seperti saling sering bercerita dan berbagi pengalaman diselang waktu kosong dengan para guru serta sering melakukan pendekatan kepada para guru dengan membuat acara syukuran pada saat merayakan hari-hari besar, seperti merayakan Maulid Nabi. Sehingga kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung sudah selalu berusaha

melakukan suasana kerja dan lingkungan yang kondusif dengan melakukan pendekatan kepada para guru.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung sudah maksimal dalam membuat suasana dan lingkungan yang kondusif dan menyenangkan untuk dapat membuaat para guru bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya.

2. Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung karena masih terbilang baru menjabat selama kurang lebih 1,5 Tahun jadi belum terlalu memberikan sebuah penghargaan yang bernilai lebih dan kepala sekolah masih lakukan pengamatan atau penilaian saja jika ada guru yang melakukan pekerjaannya dengan baik maka akan diberikan pujian dan itupun sekiranya sudah membuat hati guru senang dengan menghargai pekerjaannya yang memiliki keunggulan dari yang lain serta hal tersebut juga sudah diakui para guru di MIN 9 Bandar Lampung.

Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa meskipun kepala sekolah cukup maksimal dalam memberikan penghargaan atau apresiasi

terhadap kinerja guru yang lebih tetapi sekiranya sudah ada usaha dengan cara yang lain agar para guru dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar dan media yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

Kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung dalam hal ini menjelaskan bahwa dia sudah berusaha menyediakan media ataupun sumber belajar sesuai kebutuhan para guru saat mengajar agar mereka dapat memberikan pelajaran dengan baik dengan keadaannya masih belum memenuhi sesuai keinginan para guru di MIN 9 Bandar Lampung tetapi para guru tersebut dapat memaklumi dan menghargai usaha dari kepala sekolah dengan cara memanfaatkan sumber dan media belajar yang ada dengan kreatif mereka masing-masing sehingga proses belajarpun dapat terlaksana cukup baik.

Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber dan media belajar sudah cukup maksimal sehingga kinerja guru pun dapat terlaksana dengan cukup baik.

B. Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan penarikan kesimpulan yang ada, adapun beberapa saran yang penulis coba berikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi para tenaga pendidik dan kependidikan di MIN 9 Bandar Lampung agar selalu mengembangkan dan membangun kelompok kerja yang aktif dan kreatif agar semakin berkembang kinerja yang lebih baik lagi.
2. Kepada kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung agar lebih berusaha lagi dalam memberikan penghargaan ataupun apresiasi yang lebih khusus agar semangat para guru pun lebih tinggi.
3. Bagi para tenaga pendidik dan kependidikan di MIN 9 Bandar Lampung agar selalu berusaha menjadi yang professional agar dapat meningkatkan kinerja.

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

Nama : FAKIHAH, M.M.Pd,
Jabatan : Kepala Sekolah

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR

Peneliti : Apakah ibu sebagai kepala sekolah sering mengadakan pengaturan lingkungan fisik untuk membangkitkan semangat kerja para guru?

Narasumber : ya saya usahakan selalu mengadakan hal tersebut dengan membuat suatu tempat bekerja mereka yang kondusif dan nyaman maka para guru pun akan merasakan semangat rasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Peneliti : Apakah sebagai kepala sekolah ibu mampu menciptakan suasana kerja yang dapat membuat para guru melakukan tugasnya dengan tenang?

Narasumber : Dalam menciptakan hubungan atau suasana yang harmoni saya sudah berusaha dengan baik untuk menciptakan hal tersebut karena jika tidak ada keharmonian itu akan tidak merasa tenang dalam bekerja.

Peneliti : Apakah ibu sebagai kepala sekolah selalu melaksanakan semua aturan yang telah dibuat secara bersama demi menciptakan kesadaran diri terhadap para guru dalam menjalankan tugasnya agar bersikap disiplin?

Narasumber : iya tentu saya berusaha melakukan semua aturan itu karena sebagai kepala sekolah saya harus memberikan contoh yang baik

untuk para guru agar bersikap disiplin terhadap pekerjaan atau pun tanggung jawabnya sebagai guru. Jika ada yang tidak disiplin saya berikan teguran, tetapi selama saya menjadi kepala sekolah Alhamdulillah mereka sudah cukup baik dalam hal kedisiplinan.

Peneliti : Apakah sebagai kepala sekolah ibu selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran?

Narasumber : Untuk mendengarkan setiap masalah ya saya sebagai kepala sekolah harus tahu apa saja permasalahan guru-guru disini misalnya mengenai jam yang bertumburan dan permasalahan dikelas, maka saya harus mendengarkan permasalahannya

Peneliti : Bagaimana sikap ibu sebagai kepala sekolah terhadap para guru yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugasnya?

Narasumber : Dalam memberikan penghargaan memang kita masing kurang, saya masih melakukan penilaian atas pengamatan saya saja tetapi jika ada guru yang berprestasi pasti saya berikan pujian terhadap guru tersebut contohnya dengan ucapan selamat, tetapi jika ada perlombaan antar kelas pasti saya berikan hadiah kepada guru yang membimbingnya meskipun hanya sertifikat ataupun piala”.

Peneliti : Apakah sebagai kepala sekolah ibu selalu menyediakan sumber belajar sesuai kebutuhan para guru dalam menjalankan tugasnya?

Narasumber : ya saya selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan mengajar para guru tetapi guru juga sangat menghargai dengan adanya keterbatasan tersebut sehingga mereka bisa memanfaatkan sumber atau media belajar yang ada sehingga proses belajar mengajarpun bisa berjalan dengan baik”.

KINERJA GURU

- Peneliti : Apakah semua guru sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?
- Narasumber : ya untuk pembuatan RPP dengan baik dan benar, guru-guru disini memang sepenuhnya sudah membuat RPP sesuai dengan jurnisnya, hanya ada beberapa guru yang masih jarang membuat RPP sebelum proses pembelajaran”
- Peneliti : Apakah para guru menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?
- Narasumber : ya, setiap guru yang akan mengajar kita haruskan membuat rpp sedangkan kurikulum itu pihak sekolah yang membuat melalui silabus guru mengembngkan melalui rpp jadi materi yang disampaikan harus bedasarkan apa yang didalam rpp
- Peneliti : Apakah setiap guru dalam melakukan penilaian memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?
- Narasumber : ya, guru-guu disini pasti memberikan penilaian terhadap siswa sesuai dengan tingkat kemampuannya, karena tujuan kita sebagai guru bagaimana caranya semua murid bisa mencapai nilai kompetensinya, biasanya guru memberikan berbagai bentuk penialain terhadap siswanya untuk bisa mencapai standar kompetensi
- Peneliti : Apakah setiap guru bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?
- Narasumber : Ya, karena untuk MIN 9 Bandar Lampung sendiri para peserta didiknya sudah termasuk 75% anak-anaknya sangat aktif bertanya dikelas maka guru pun harus bisa menyesuaikan diri bersikap luwes atau terbuka dalam pembelajaran anak-anak disini pun sudah bisa banyak mencari informasi sudah bisa berkomunikasi layaknya teman belajar dengan para gurunya, maka guru-guru disini pun

sepenuhnya luwes terhadap peserta didik dalam setiap proses pembelajaran dikelas

Peneliti : Apakah para guru selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan sebagai bentuk tindak lanjut?

Narasumber : iya untuk lebih mengetahui kemampuan siswanya para guru sering memberikan soal-soal latihan agar mereka dapat terlatih dalam hal menulis, membaca dan menghitung

Peneliti : Apakah para guru menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?

Narasumber : ya benar kita harus menyajikan bahan ajar sesuai dengan yang direncanakan, kalau tidak sesuai dengan yang direncanakan kita akan sulit dalam menilai siswa”.

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

Nama : TITI VARIANTY, S.Pd.I.,MM.,

Jabatan : Guru kelas VI

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR

Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?

Narasumber : tentu saja sering karena dengan lingkungan yang kondusif bisa membuat kami nyaman dalam bekerja

Peneliti : Apakah Ibu merasakan kepala sekolah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam ibu bekerja?

Narasumber : ya sangat merasakan sekali kepala sekolah sering diwaktu kosong dan dia sedang tidak sibuk pasti sering becanda dan berbagi pengalamannya, serta jika kami mengalami masalah pasti dia siap untuk membantu mengarahkan dan mencari solusinya.

Peneliti : Apakah ibu menilai bahwa kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?

Narasumber : dia selalu mengarahkan kami dalam hal kedisiplinan contohnya saja jika kami telat dalam memasuki ruang kelas sedangkan pelajaran sudah dimulai pasti dia menegur kami.

Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

Narasumber : tentu saja kepala sekolah selalu memberikan solusinya dengan cara mengarahkan terlebih dahulu

- Peneliti : Apakah Ibu selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang ibu raih?
- Narasumber : memang sampai saat ini kepala sekolah belum bisa memberikan kami penghargaan yang begitu bernilai tapi jika ada guru yang memiliki kinerja yang baik pasti dia sangat menghargai dengan memberikan ucapan selamat dan pujian kepada guru tersebut
- Peneliti : Apakah kepala sekolah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?
- Narasumber : ya, kepala sekolah sejauh ini selalu berusaha melakukannya tetapi kami juga tidak bisa terlalu memaksakan karena kami juga tahu bahwa anggaran yang belum cukup, tetapi itu bisa kami atasi dengan memanfaatkan media atau sumber belajar yang ada.

KINERJA GURU

- Peneliti : Apakah ibu sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?
- Narasumber : ya dalam membuat RPP saya sudah sering dalam membuatnya jadi saya sudah membuatnya sesuai ketentuan.
- Peneliti : Apakah ibu menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?
- Narasumber : sudah pasti karena kurikulum adalah menjadi acuan atau tolak ukur bagi kami dalam mengajar dan ditambah dengan rpp yang kami buat juga
- Peneliti : Memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?
- Narasumber : ya kita disini melihat kondisi dulu ketika belum maksimal bagaimana aktif anak jadi harus disesuaikan dan jika tidak mencapai maka diberi tugas yang sesuai untuk menunjang ketercapain. kita juga sering memberi nilai tambah terhadap siswa yang aktif dan berperilaku baik di kelas. sehingga dapat memberikan motivasi bagi

siswa yang lain supaya terdorong untuk memenuhi nilai standar penilaian”.

Peneliti : Apakah ibu bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

Narasumber : ya itu harus dilakukan karena dengan cara tersebut kita bisa melakukan pendekatan kepada anak-anak sehingga disaat belajar mereka bisa dengan nyaman menjalankannya

Peneliti : Apakah ibu selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan ?

Narasumber : dalam proses belajar mengajar terkadang waktu pun tidak cukup dalam memberikan materi jadi untuk mereka dapat lebih memahami maka saya sering membuat soal latihan untuk mengetahui seberapa paham dan mengerti materi yang dijelaskan pada saat itu.

Peneliti : Apakah ibu menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?

Narasumber : tentunya karena itu sebagai salah satu tolak ukur yang kami buat agar anak-anak bisa memahami materi yang dijelaskan

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

Nama : **MARIYAH, S.Pd.I**

Jabatan : **Guru kelas I**

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR

Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?

Narasumber : ya karena selama saya bekerja suasana itu pun terasa kenyamanan dan ketenangannya

Peneliti : Apakah Ibu merasakan kepala sekolah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam ibu bekerja?

Narasumber : tentu saja karena komunikasi setiap guru yang saya lihat dan termasuk saya itu pun sangat baik dalam hal berbagi pengalaman ataupun dalam hal memberi solusi

Peneliti : Apakah ibu menilai bahwa kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?

Narasumber : yang saya lihat kepala sekolah sudah memberikan contoh yang baik tetapi mungkin ada saja guru yang tidak taat peraturan tetapi tidak sampai ke hal yang buruk Cuma hanya sepele.

Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

Narasumber : tentu saja kepala sekolah selalu mau mendengarkannya karena setiap ada masalah saya selalu diberi saran dan bimbingan oleh kepala sekolah

- Peneliti : Apakah Ibu selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang ibu raih?
- Narasumber : dia hanya sering memberikan penghargaan tersebut jika ada sebuah perlombaan seperti kebersihan kelas pasti dia berikan kepada guru yang menjadi tanggungjawabnya, tetapi yang saya tahu jika ada guru yang memiliki kinerja yang baik pasti dia akan memberikan pujian atau ucapan selamat.
- Peneliti : Apakah kepala sekolah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?
- Narasumber : untuk saat ini masih kurang dalam penyediaan media ataupun sumber belajar tetapi kami para guru memakluminya karena mungkin keterbatasan anggaran

KINERJA GURU

- Peneliti : Apakah ibu sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?
- Narasumber : tentu saja selama ini saya sudah berusaha membuatnya dengan baik dengan pengalaman saya selama mengajar
- Peneliti : Apakah ibu menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?
- Narasumber : untuk sampai saat ini saya menyampaikannya dengan menjadikan kurikulum sebagai tolak ukur tetapi terkadang saya juga harus mempunyai metode yang baik agar ana-anak bisa memahaminya
- Peneliti : Memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?
- Narasumber : tentu saja karena dengan menilai peserta didik dengan objektif itu bisa melihat kemampuan yang sebenarnya dimiliki anak tersebut sehingga itu bisa menjadi pertimbangan saya
- Peneliti : Apakah ibu bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

Narasumber : ya kita memang harus bersikap luwes terhadap peserta didik, kita mencoba menjadi teman belajar bagi siswa karena jika tidak luwes atau kaku maka kita sebagai guru tidak akan bisa melihat dan menilai siswa sudah mengerti atau paham terhadap materi yang diajarkan”

Peneliti : Apakah ibu selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan ?

Narasumber : ya memang biasanya saya akan berikan tugas atau soal-soal latihan khusus untuk siswa kelas 1 sebagai untuk melatih mereka dalam hal menulis membaca ataupun menghitung

Peneliti : Apakah ibu menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?

Narasumber : jelas sekali karena rpp merupakan tolak ukur kami dalam mengajar

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

Nama : CHOSWARI, M.Pd.I
Jabatan : Guru mata pelajaran Akidah Akhlak

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR

- Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?
- Narasumber : tentu saja sering karena dengan lingkungan yang kondusif bisa membuat kami nyaman dalam bekerja
- Peneliti : Apakah Ibu merasakan kepala sekolah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam ibu bekerja?
- Narasumber : iya saya sangat merasakan hubungan tersebut karena dikala para guru mengalami kendala ibu kepala sekolah selalu memberikan solusi atau pengarahan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Sehingga hubungan tersebut bisa membuat kita nyaman dan tenang.
- Peneliti : Apakah ibu menilai bahwa kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?
- Narasumber : sangat mengarahkan kami dalam hal kedisiplinan dan dia pun menjadi contoh yang baik dalam hal tersebut
- Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?
- Narasumber : tentu saja kepala sekolah selalu mau mendengarkan keluhan kami saat kami mempunyai masalah dalam mengajar

- Peneliti : Apakah Ibu selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang ibu raih?
- Narasumber : Untuk hal penghargaan memang memang belum terlalu diberikan oleh kepala sekolah tetapi jika kami bekerja dengan baik pasti ibu kepala sekolah memberikan pujian kepada kami tetapi jika ada sebuah perlombaan yang berkaitan dengan guru pasti kepala sekolah meberikan hadiah berupa sertifikat dan piala sebagai penghargaan kepada kami.
- Peneliti : Apakah kepala sekolah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?
- Narasumber : meskipun tidak sesuai dengan kebutuhan kami tapi kami mengerti dalam hal tersebut jadi kami menggunakan sumber atau media yang sudah ada saja tanpa mengeluh

KINERJA GURU

- Peneliti : Apakah ibu sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?
- Narasumber : tentu karena saya sudah lama dalam mengajar jdi pastinya saya sudah tau rpp yang baik dan benar dalam membuatnya
- Peneliti : Apakah ibu menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?
- Narasumber : tentu dengan membuat rpp yang baik dan benar pasti tolak ukur dari rpp tersebut adalah kurikulum jadi kami membuat sesuai dengan kurikulum tersebut dalam menyampaikan materi
- Peneliti : Memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?
- Narasumber : dalam penilaian kita hrus bisa bersikap objektif kepada peserta didik karena mereka harus tau kemampuan mereka dan itu juga bisa menjadi acuan mereka agar lebih berkembang lagi dalam belajar

Peneliti : Apakah ibu bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

Narasumber : ya, mungkin terbuka disini memberikan kesempatan untuk menanggapi karena memang diawal pelajaran kita pasti tanya siapa yang tahu tentang materi ini yang akan disampaikan dan siswa pun sudah mau terbuka dan membagi pengalaman terhadap materi yang akan disampaikan

Peneliti : Apakah ibu selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan ?

Narasumber : soal-soal latihan sering saya berikan kepada mereka dalam proses belajar mengajar karena itu bisa melatih kemampuan mereka dalam belajar

Peneliti : Apakah ibu menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?

Narasumber : itu sudah pasti karena untuk mempermudah saya dalam mengajar anak-anak.

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

Nama : **HAMID, S.Pd.I**

Jabatan : **Waka Kurikulum/ Guru Mata Pelajaran Fikih**

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR

Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?

Narasumber : ya kita sejauh ini sering bisa merasakan kenyamanan dan kesengana dalam bekerja dengan keadaan ruang kerja kami dan lingkungan sekolah yang sudah cukup kondusif’

Peneliti : Apakah bapak merasakan kepala sekolah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam bapak bekerja?

Narasumber : sangat karena jika kami jika kami bekerja hal tersebut sangat kami rasakan sehingga kami dapat bekerja dengan tenang

Peneliti : Apakah bapak menilai bahwa kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?

Narasumber : ya memang kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada para guru tentang kedisiplinan sesuai aturan yang sudah dibuat dan jika kami tidak melakukannya pasti ada teguran dari kepala sekolah’.

Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

Narasumber : saya sebagai waka kurikulum pasti sangat butuh dengan hal tersebut dan tanggapan kepala sekolah juga sudah baik karena

setiap ada masalah yang tidak bisa diselesaikan sendiri pasti kepala sekolah memberikan solusinya.

Peneliti : Apakah bapak selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang bapak raih?

Narasumber : sampai saat ini kepala sekolah masih melakukan penilaian dan pengamatan saja karena dia terbilang belum lama menjabat sebagai kepala sekolah tetapi jika ada guru yang berprestasi dalam kinerjanya dia mengucapkan selamat atau pujian saja kepada guru yang bersangkutan

Peneliti : Apakah kepala sekolah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?

Narasumber : sudah tetapi mungkin belum banyak yang dia sediakan karena mungkin terhambat dengan anggaran juga tetapi para guru juga tidak banyak mempermasalahkan dan mengerti situasinya.

KINERJA GURU

Peneliti : Apakah bapak sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?

Narasumber : Iya dalam membuat RPP memang sudah ada jurnisnya jadi langkah-langkah apa saja harus ada didalam rpp memang harus tercantum dalam RPP dan untuk menggunakan perangkat pembelajaran atau kurikulumnya sudah menggunakan kurikulum 2013”.

Peneliti : Apakah bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?

Narasumber : ya wajib karena rencana awal adalah dari kurikulum yang disiapkan sekolah maka harus sesuai kurikulum itu jadi tolak ukur kalau rencana kita terlaksana maka semua guru wajib melaksanakan sesuai kurikulum

- Peneliti : Memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?
- Narasumber : ya jika dalam menilai peserta didik pasti saya beri penilaian mereka sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing.
- Peneliti : Apakah bapak bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?
- Narasumber : sangat karena jika tidak bersikap seperti itu maka anak-anak pun akan takut dan berakibat mereka tidak dapat menangkap penjelasan dari saya karena tidak ada pendekatan maka jadi tegang
- Peneliti : Apakah bapak selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan ?
- Narasumber : iya karena dengan soal latihan kita juga bisa menilai kemampuan mereka dalam daya tangkap mereka pada saat kita menjelaskan materi yang sudah diberikan
- Peneliti : Apakah bapak menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?
- Narasumber : Ya, kita pasti menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan karna ini juga merupakan tolak ukur kita untuk mengetahui setiap kompetensi yang telah dicapai.

Pedoman Wawancara Dengan Kepala Sekolah

NO	Pertanyaan tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator
1	Apakah ibu sebagai kepala sekolah sering mengadakan pengaturan lingkungan fisik untuk membangkitkan semangat kerja para guru?
2	Apakah sebagai kepala sekolah ibu mampu menciptakan suasana kerja yang dapat membuat para guru melakukan tugasnya dengan tenang?
3	Apakah ibu sebagai kepala sekolah selalu melaksanakan semua aturan yang telah dibuat secara bersama demi menciptakan kesadaran diri terhadap para guru dalam menjalankan tugasnya agar bersikap disiplin?
4	Apakah sebagai kepala sekolah ibu selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran?
5	Bagaimana sikap ibu sebagai kepala sekolah terhadap para guru yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugasnya?
6	Apakah sebagai kepala sekolah ibu selalu menyediakan sumber belajar sesuai kebutuhan para guru dalam menjalankan tugasnya?

Pedoman Wawancara Untuk Tenaga Pendidik/Guru

No	Pertanyaan tentang kinerja guru
1	Apakah ibu/ bapak sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?
2	Apakah ibu/bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?
3	Apakah ibu/bapak bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik ?
4	Apakah ibu/bapak dalam melakukan penilaian memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik ?
5	Apakah ibu/bapak selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan sebagai bentuk tindak lanjut?
6	Apakah ibu/bapak menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?

Kisi-Kisi Instrument Tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam
Mengoptimalkan Kinerja Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Item Instrumen	Alat pengumpul data
Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator	1. Mengadakan pengaturan lingkungan fisik	1	Wawancara dan Dokumentasi
	2. Mampu mengatur suasana kerja	2	Wawancara
	3. Membangun kedisiplinan	3	Wawancara dan Dokumentasi,
	4. Memberi dorongan	4	Wawancara dan Dokumentasi
	5. Memberi penghargaan	5	Wawancara dan Dokumentasi
	6. Menyediakan sumber belajar	6	Wawancara dan Dokumentasi
Kinerja Guru	1. Menyusun rencana pembelajaran	1	Wawancara dan dokumentasi
	2. Melaksanakan pembelajaran	2	Wawancara dan Observasi
	3. Mengadakan hubungan antarpribadi	3	Wawancara dan Observasi

	<p>4. Melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik</p> <p>5. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik</p> <p>6. Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan)</p>	<p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	<p>Wawancara dan Observasi dan Dokumentasi</p> <p>Wawancara dan Dokumentasi</p> <p>Wawancara dan Dokumentasi</p>
--	--	----------------------------	--

DOKUMENTASI

GAMBAR 1

Keadaan Sekolah MIN 9 Bandar Lampung



Gambar 2

Wawancara dengan kepala sekolah MIN 9 Bandar Lampung di Ruang Guru



Gambar 3

Wawancara dengan Waka Kurikulum MIN 9 Bandar Lampung



Gambar 4

Wawancara dengan Guru Kelas 6 MIN 9 Bandar Lampung



Gambar 5

Wawancara dengan Guru Kelas 1 MIN 9 Bandar Lampung



Gambar 6

Wawancara dengan Guru Akidah Akhlak MIN 9 Bandar Lampung



Gambar 7

Wawancara dengan Peserta Didik MIN 9 Bandar Lampung



Gambar 8

Hasil prestasi siswa dan siswi MIN 9 Bandar Lampung



Gambar 9

Struktur MIN 9 Bandar Lampung

