

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG**



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

Oleh :

**RIZKY RAHMAHDI SR
NPM. 1511030245**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM RADEN INTAN LAMPUNG**

1440 H/2019 M

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 2 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 :

**RIZKY RAHMAHDI SR
NPM. 1511030245**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Rifda El Fiah, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM RADEN INTAN LAMPUNG**

1440 H/2019 M

ABSTRAK

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah, tercapai atau tidaknya suatu tujuan pendidikan bergantung dengan bagaimana kepala sekolah tersebut melaksanakan tugasnya. Sementara itu guru sebagai tenaga pendidikan berperan aktif dalam proses belajar mengajar. Prestasai guru dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh guru tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi dari Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, dimana dalam penelitian ini penulis memilih SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sebagai tempat melaksanakan penelitian. Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif, dengan alat pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam analisis data ini penulis menggunakan *Data reduction* (Reduksi data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusion Drawing* (Verifikasi Data). Sebelum menganalisis data yang ada data akan dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing, kemudian penulis menganalisis data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisis kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan umum. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru dengan cukup baik. Dari 7 indikator kepemimpinan kepala sekolah sudah 5 indikator yang terlaksana dengan cukup baik, sementara 2 indikator lainnya masih kurang terlaksana. 5 indikator yang sudah terlaksana tersebut adalah Memotivasi Semangat Kerja, Pembinaan Disiplin, Melakukan Kunjungan Kelas, menunjukkan Sikap dan Perilaku Teladan yang Dapat Menjadi Panutan, dan Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan pentarakan. Sementara itu, 2 indikator yang belum sepenuhnya terlaksana adalah Memberi Penghargaan, Membangun Kerja Aktif dan Kreatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru dengan cukup baik walaupun masih ada yang penulis rasa perlu ditingkatkan lagi terutama dalam memberikan penghargaan dan membangun kerja aktif dan kreatif.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)783260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA
MUHAMMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG**

Nama : **RIZKY RAHMAHDI SR**

NPM : **1511030245**

Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**

Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI :

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

Pembimbing I

Dr. Hj. Rifda EL Fiah, M.Pd
NIP.196706221994032002

Pembimbing II

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

**Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. HJ. ETI HADIATI, M. Pd
NIP. 196407111991032003




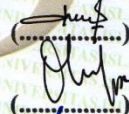
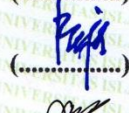
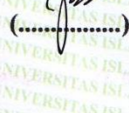

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp(0721)783260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG**, disusun oleh : **Rizky Rahmahdi SR NPM : 1511030245**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang munaqasyah pada hari : **Kamis, 5 September 2019**, Pukul : **14.30-16.00 WIB** di Ruang Sidang MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung,

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd** 
Sekretaris : **Aditia Fradito, M.Pd** 
Pembahas Utama : **Dr. Oki Dermawan, M.Pd** 
Pembahas Pendamping I : **Dr. Hj. Rifda El Fiah, M.Pd** 
Pembahas Pendamping II : **Dr. Hj. Yetri, M.Pd** 

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



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

MOTTO

﴿٣٠﴾ *Artinya : إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا*

“sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menysia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(Nya) dengan baik” (Qs. Al Kahfi : 30)¹



¹Dapartemen Agama, Al quran dan terjemahan, (bandung : Cordoba, 2013), h.255

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang terkasih yaitu :

1. Kepada ayahanda ku Sukarlin dan ibunda ku Romelah yang amat ku sayangi, terimakasih senantiasa mengasuh dan mendidiku dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang serta selalu mendo'akan untuk keberhasilanku. Mereka kedua orang tua ku yang selalu berjuang tanpa mengenal lelah demi mewujudkan cita-citaku.
2. Terimakasih kepada kakek ku Satori, kakak ku Abdul Aziz Subhan SR, dan adikku Lailatus Syfa atas perhatian dan kasih sayangnya..
3. Para sahabat se perjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang terkhusus kelas D angkatan 2015, yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas IslamNegri (UIN) Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Rizky Rahmahdi SR dilahirkan di kota Sukadana pada tanggal 16 Agustus 1997, anak ke dua dari tiga bersaudara. putra dari pasangan yang berbahagia bapak Sukarlin dan ibu Romelah.

Jenjang pendidikan pertama di mulai dari Mi Miftahut Tholibin Papan Batu Sukadana Kabupaten Lampung Timur selesai pada tahun 2009, di lanjutkan ke jenjang menengah pertama di Mts Miftahut Tholibin Papan Batu Sukadana Kabupaten Lampung Timur selesai pada tahun 2012, dan kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah atas di SMA Negeri 1 Labuhan Ratu Kabupaten Lampung Timur selesai pada tahun 2015.

Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung yang saat ini menjadi UIN Raden Intan Lampung, di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “**Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung**”. ini dapat diselesaikan seperti apa yang di harapkan. Skripsi ini di susun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna untuk memperoleh gelar saran pendidikan pada fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini banyak pihak yang ikut membantu, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung,
2. Drs. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Rifda El Fiah, M.Pd dan Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen fakultas tarbiyah dan keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di tarbiyah UIN Raden Intan Lampung
5. Kepala perpustakaan UIN Raden Intan Lampung serta staf yang telah meminjamkan buku guna menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepala Madrasah dan semua dewan guru beserta staf SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yang telah memberikan izin dan member bantuan dalam penelitian.
7. Kepada keluarga besar alumni Mahad al jamiah 2015 dan Kepada para senior-senior ku alumni mahad al jamiah 2014 yang telah berbaik hati berbagi pengalaman serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada sahabatku keluarga buyung, auto ngapak dan semua teman teman jurusan MPI angkatan 2015 yang telah meluangkan waktunya memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman KKN 84 Desa sabah balau Kecamatan tanjung bintang, teman-teman PPL di SMA 10 Bandar lampung yang telah mengingatkan dan menyemangati selama penulis menyelesaikan skripsi ini. Dan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi semua pihak yang berkepentingan serta bagi pengembangan pengetahuan pada umumnya.

Bandar Lampung, 2019
Penulis

RIZKY RAHMAHDI SR
NPM. 1511030245

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	2
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Fokus Penelitian	13
E. Sub Fokus Penelitian	13
F. Rumusan Masalah.....	14
G. Tujuan Penelitian.....	14
H. Signifikasi Penelitian.....	14
I. Metode penelitian.....	14
1. Jenis Penelitian	15
2. Sumber Data	15
3. Teknik Pengumpulan Data	17
4. Uji Keabsahan Data	19
5. Metode Analisis Data	21

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah	23
B. Kinerja Guru	35
C. Peran Kepala Sekolah.....	39
D. Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	46

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
1. Sejarah berdirinya sekolah.....	53
2. Profil sekolah.....	45
3. Visi dan Misi	56
4. Jumlah Peserta Didik	58
5. Data tenaga pendidik dan kependidikan.....	61
6. Data sarana dan prasarana	64
B. Deskripsi Data Penelitian	67

BAB IV ANALISIS PENELITIAN 71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 84

B. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan cerminan dari pokok persoalan suatu karya ilmiah, oleh karena itu untuk memudahkan dalam menafsirkan maka judul suatu karya ilmiah perlu di jelaskan secara cermat. Adapun judul dalam skripsi ini adalah **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”**, untuk mengetahui pokok bahasan yang terkandung dalam judul ini, maka yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi, membimbing, menunjukan dan mengarahkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan.²

Maka yang akan diteliti disini adalah kepemimpinan pemimpin di sekolah.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya

²Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015), h.59

interaksi antar guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³

3. Kinerja Guru

Kinerja merupakan tingkatan keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁴

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

maka kinerja guru adalah hasil kerja guru yang dapat di capai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

B. Alasan Memilih Judul

Penulis memilih judul skripsi diatas dengan mengemukakan alasan memilih judul sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki peran penting untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah, tercapai atau tidaknya suatu tujuan pendidikan bergantung dengan bagaimana kepala sekolah tersebut melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah harus bisa memimpin dan memotivasi pendidik dan beserta staf-stafnya untuk bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas-tugas

³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjau Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers,2010), h.83

⁴Sulistiyorini, *hubungan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru*, (Jakarta: media ilmu, 2010), h.62

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

yang telah ditetapkan. Hal tersebut yang diduga dapat meningkatkan kinerja pendidik.

2. Karena pendidik sebagai tenaga pendidik berperan aktif dalam proses belajar mengajar. Prestasi pendidik dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh pendidik tersebut. sebab kinerja pendidiklah yang memegang peran sangat penting dalam membantu siswa mengerti dan paham dalam proses belajar mengajar.
3. Penulis ingin mengetahui bagaimana Implementasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik yang penulis teliti. Apakah kepala sekolah sudah berperan aktif dalam meningkatkan kinerja guru sehingga pembelajaran berjalan sesuai apa yang telah ditentukan

C. Latar Belakang Masalah

Menurut Chairul Anwar, Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Hewan juga “belajar” tapi lebih ditentukan oleh instingnya, sedangkan manusia belajar berarti merupakan rangkaian kegiatan menuju pendewasaan guna menuju kehidupan yang lebih berarti.⁶

Pendidikan diharapkan dapat memperkuat keutuhan bangsa sehingga dapat menjamin masa depan bangsa. Pendidikan juga diharapkan dapat memberikan peluang yang sama kepada seluruh warga negara untuk berpartisipasi atau ikut serta dalam pembangunan bangsa. Pendidikan juga diharapkan dapat memberikan kesempatan yang sama kepada warga negara untuk mengembangkan potensinya masing-masing secara optimal.⁷

Artinya pendidikan adalah satu hal yang penting dalam sebuah negara. Sebab melalui pendidikan yang baik dan berkualitas akan melahirkan penerus

⁶Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta : SUKA Press, 2014). H. 62

⁷Barnawi, M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), h.39

bangsa yang baik dan berkualitas pula. Tentu pendidikan juga sangat di butuhkan oleh semua lapisan masyarakat.

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 1 menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran” berdasarkan ayat tersebut, jelas bahwa pemerintah memberikan kesempatan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pendidikan yang layak.

Selanjutnya menurut UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenis pendidikan di bagi menjadi tiga yaitu pendidikan formal, informal, dan non formal. Pendidikan formal sendiri adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan formal inilah yang lebih kita kenal sebagai lembaga pendidikan berupa sekolah/madrasah dimana dalam pelaksanaannya dibutuhkan peran pemimpin yang baik.

Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya; karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.⁸

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah/madrasah merupakan bagian dari penggerak dalam kehidupan sekolah, untuk mencapai tujuan yang telah menjadi visinya tersebut ada 2 tugas penting, yaitu : 1) Kepala Sekolah berperan sebagai kekuatan sentral, 2) Kepala Sekolah harus memahami tugas dan fungsi (para tenaga pendidik) demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.⁹

Dengan demikian kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan atau sekolah yang harus mampu bertanggung jawab terhadap perkembangan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan dalam pandangan islam, allah berfirman :

⁸ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara,2013), h.5

⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjau Teoretik dan Permasalahannya*, h.81

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
 ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (Q.S An-nissa ayat 59”

Yang dimaksud dengan ulil amri adalah para umara, hakim, ulama, panglima perang dan seluruh pemimpin dan kepala.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di suatu sekolah harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang menjadi kebutuhan para bawahannya (Tenaga Pendidik dan Kependidikan). Sehingga dalam proses kerja sama dapat berjalan dengan baik dalam upaya memperbaiki mutu sekolah serta mencapai tujuan bersama. Kegagalan dapat mencerminkan kurang berhasilnya perilaku serta peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah, maka dari itu kepala sekolah harus mampu bertanggung jawab serta mengambil kebijakan dan keputusan yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan pendidikan sangat berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan hubungan secara efektif dengan para pendidik dalam situasi yang kondusif. Dimana peran pendidik sangatlah penting untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berguna bagi masyarakat, bangsa, dan Negara.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁰

Dalam proses pembelajaran dalam pendidikan mengedepankan konsep memanusiakan manusia atau lebih dikenal dengan sebutan teori

¹⁰ UU No.14 Tahu 2005, Tentang Guru dan Dosen (Pasal 1 Ayat 1)

humanistik. Teori belajar humanistik ialah sesuatu teori dalam pembelajaran yang mengedepankan cara memanusiakan manusia, sehingga potensi dirinya dapat berkembang, aliran ini memandang belajar sebagai proses untuk menemukan dirinya atau memanusiakan manusia dengan segala potensinya.¹¹

Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dan kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.¹²

Dalam hal ini, maka kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa menghargai dan penuh tanggung jawab agar terciptanya tujuan pendidikan yang diinginkan. Sebab kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman, khususnya dalam kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas 2006) terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai *educator* (pendidik), *manajer*, *administrator*, *supervisor* (Penyelia), *leader* (Pemimpin), pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah tersebut berikut peran kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru :

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
2. Kepala sekolah sebagai *manajer*
3. Kepala sekolah sebagai *administrator*
4. Kepala sekolah sebagai *supervisor*¹³

¹¹Chairul Anwar, *Teori Teori Pendidikan Klasik hingga Kontemporer*, (Yogyakarta : IRSCiSoD, 2017) h. 231

¹²Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h.120

¹³Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 99-100

Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan professional dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi keberlangsungan atau kemajuan sebuah sekolah.

Professional sendiri secara syariah artinya mengelola suatu usaha/kegiatan dengan amanah. Profesionalisme dalam islam dijelaskan dalam Al-Quran :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S Al-Qashash ayat 26)

Bila dipahami, tugas seorang guru tidak hanya sebatas mengajar saja. Tetapi juga salah satu penghubung antara sekolah dan masyarakat. Maka dapat dipahami bahwa peran guru dapat mempengaruhi mutu dan kualitas pendidikan.

Dalam hal ini, maka kepemimpinan kepala sekolah harus bisa meningkatkan kinerja para guru. Melalui kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil pra penelitian saat mengadakan observasi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, penulis menduga bahwa perilaku kepala sekolah dalam memimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berikut hasil wawancara dengan waka kurikulum tentang tugas kepemimpinan kepala sekolah :

No	Indikator	Terlaksana	Belum terlaksana
1	Memotivasi semangat kerja	✓	
2	Pembinaan disiplin	✓	
3	Memberi penghargaan		✓
4	Melakukan kunjungan kelas	✓	
5	Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan	✓	
6	Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran	✓	
7	Membangun kerja aktif dan kreatif . ¹⁴		✓

¹⁴E.mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta:PT bumi aksara, 2013),h.19

(Sumber : Hasil wawancara dengan bapak Tedi Amanda halim selaku waka kurikulum di Sma muhammadiyah 2 bandar lampung)

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada waka kurikulum SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung mengenai 7 indikator tugas kepala sekolah, ditemukan bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung masih belum memberikan penghargaan dan membangun kerja aktif untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahartian(Dapertemen Pendidikan Nasional) menjelaskan bahwa, standar guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjelaskan tugasnya, seperti :

1. Bekerja dengan siswa secara individual
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran
3. Pendayagunaan media pembelajaran
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
5. Kepemimpinan yang efektif dari guru.¹⁵

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang di tunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang di capai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Dapartemen Pendidikan Nasional secara operasional indikator penilaian terhadap kinerja guru meliputi tiga kegiatan pembelajaran di kelas sebagai berikut :

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran (RPP)
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
 - a. Pengelolaan kelas
 - b. Penggunaan media dan sumber belajar
 - c. Penggunaan metode pembelajaran
3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran¹⁶

¹⁵ Dapartemen Pendidikan Nasional, *Tufaass dan Peran Kepela Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, (BP Dharma Bakti : Jakarta,2009), h.319

¹⁶Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h.66-

Terdapat beberapa indikator yang dapat dilihat berdasarkan peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Adapun guru yang memiliki kinerja yang baik adalah sebagai berikut

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi :
 - a. Menguasai garis-garis besar yang menyelenggarakan pendidikan
 - b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran
 - c. Menyusun program semester dan tahunan
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi :
 - a. Tahap pra instruksional
 - b. Tahap instruksional
 - c. Tahap evaluasi dan tindak lanjut
3. Kemampuan mengevaluasi, meliputi :
 - a. Evaluasi normative
 - b. Evaluasi formatif
 - c. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.¹⁷

Seorang pendidik/ guru dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya apabila mampu meningkatkan motivasi belajar terhadap anak didiknya, sehingga anak memiliki kebutuhan yang tinggi untuk belajar. Untuk mencapai keberhasilan tersebut setiap pendidik/guru dituntut untuk memiliki dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, baik di sekolah maupun di masyarakat.

Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah harus mengetahui prinsip-prinsip tentang kinerja guru sebagai berikut :

1. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah, kepala sekolah harus yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan
2. Member kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya secara persuasif dan dari hati ke hati

¹⁷ Muhammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015 cetakan 11), h.10

3. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap ketiagatan sekolah.¹⁸

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis melakukan wawancara terhadap gambaran kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung kepada waka kurikulum, Ditemukan sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja Guru	Selalu	Kadang-kadang	Tidak Pernah
1	Perencanaan Guru dalam program Kegiatan Pembelajaran :			
	a. Menyusun RPP	✓		
	b. Menyesuaikan analisa materi pembelajaran		✓	
	c. Menyusun program semester dan tahunan	✓		
2	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran			
	a. Membantu siswa dalam mengenal topic	✓		
	b. Menjelaskan isi materi menggunakan ekspresi mengajar		✓	
	c. Menggunakan media pengajaran		✓	
	d. Menggunakan metode		✓	

¹⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2004), h.103-104

3	Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran			
	a. Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan	✓		
	b. Menilai hasil belajar murid untuk kepentingan pengajaran		✓	

Dari table diatas ditemukan bahwa tenaga pendidk/ guru yang mengajar di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung belum sepenuhnya memenuhi indikator kinerja guru, masih adanya guru yang belum menguasai materi pembelajaran, belum dapat memanfaatkan media, motode dan sumber belajar serta penggunaan alokasi waktu yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis menduga kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakaukan penelitian terhadap Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, dalam meningkatkan kignerja guru.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis membuak focus penelitian pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

E. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan dari fokus penelitan diatas maka penulis membuat sub fokus penelitian sebagai berikut :

1. Memotivasi semangat kerja
2. Pembinaan disiplin
3. Memberi penghargaan

4. Melakukan kunjungan kelas
5. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
6. Membangun profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran
7. Membangun kerja aktif dan kreatif

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan di teliti adalah sebagai berikut :

“Bagaimana Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ?”

G. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

H. Signifikasi Penelitian

1. Sebagai bahan acuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung,
2. Secara teori hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan pengetahuan tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Sebagai panduan dan pedoman keilmuan untuk memahami pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah.

I. Metode Penelitian

Berikut metode penelitian yang penulis gunakan :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian kualitatif (lapangan) yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan (mendeskripsikan) suatu masalah yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan pada studi kasus ini untuk memahami perkembangan kinerja guru, serta kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian ini dilakukan di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, dimana dalam melakukan penelitian ini dengan mengangkat data-data yang ada dilapangan, untuk hal hal yang diteliti yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Strauss menyatakan bahwa yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak diperoleh oleh alat-alat prosedur statistik atau alat-alat kuantifikasi lainnya.¹⁹

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.²⁰

¹⁹Rulan Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), h.15

²⁰Mansyuri Zainudin, *Metodologi Penelitian; Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, (Malang : PT. Refika Aditama, 2008), h.22

2. Sumber Data

Sumber data menurut Suharsimi Arikunto dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dan sumber data dalam penelitian kualitatif ini adalah berupa tulisan, lisan, atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen, gambar dan lain-lain.²¹

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer atau (*Primary Data*) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²² Data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung diperoleh dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah : Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik atau guru, dan perwakilan dari peserta didik, melalui metode wawancara serta observasi lapangan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder (*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.²³

Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai data yang relevan dengan pembahasan. Misalnya

²¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2013), h.172

²²Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2012), h.137

²³ *Ibid*, h.137

data mengenai daftar guru, RPP yang dibuat oleh guru, profil sekolah, dll

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang penulis butuhkan maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu berupa metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

a) Wawancara atau Interview

Teknik wawancara merupakan kegiatan utama dalam pengumpulan data dan informasi. Karena, pertama dengan menggunakan wawancara peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh didalam diri subjek penelitian. Kedua, apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan masa yang mendatang.²⁴

Pernyataan dexter yang dikutip oleh Rulam Ahmadi menyatakan bahwa, wawancara adalah sebuah percakapan dengan tujuan. Tujuan wawancara antara lain untuk memperoleh bentukan-bentukan di sini dan sekarang dari orang, peristiwa, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, klaim, perhatian, dan cantuman lainnya.²⁵

Metode interview adalah cara pengumpulan data dengan jalan mencari data melalui wawancara/tanya jawab dengan orang yang

²⁴Hamid Pattilima. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 74-75

²⁵Rulam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h.120

diteliti. Mohamad Musa dan Tati Nurfitri menyatakan bahwa "Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan jalan wawancara, untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung dengan responden.

Pada penelitian ini penulis akan melakukan wawancara kepada kepala sekolah, guru, dan beberapa siswa di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

b) Metode Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek alam yang lain. observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²⁶

Oleh karena itu jelaslah bahwa metode observasi merupakan metode pengumpulan data dalam proses pengamatan terhadap objek penelitian dimana hasil pengamatan itu kemudian dicatat dalam bentuk data berupa kata-kata. Adapun jenis metode observasi berdasarkan peranan yang dimainkan yaitu "di kelompokkan menjadi dua bentuk sebagai berikut:

- 1) Observasi partisipan yaitu peneliti adalah bagian dari keadaan alamiah, tempat dilakukannya observasi.
- 2) Observasi nonpartisipan yaitu dalam observasi ini peranan tingkah laku peneliti dalam kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan kelompok yang diamati kurang dituntut.²⁷

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik observasi

²⁶Cholid Narbuko, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), h.72

²⁷*Ibid*, h.72

partisipan yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan guru dan untuk kepemimpinan kepala sekolah hanya sebagai pengamat independen, baik saat pelaksanaan kegiatan supervise kepala sekolah, pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru maupun evaluasi pembelajaran guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

c) Metode Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap dalam memenuhi informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan gambaran mengenai implementasi MPMBS.

Dokumentasi tersebut dapat berupa catatan yang berkaitan dengan penelitian dan foto-foto yang menggambarkan tentang kondisi sekolah di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

4. Uji Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan (*Trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.²⁸

Dalam uji keabsahan data penulis akan menggunakan uji kredibilitas (kepercayaan). Uji kredibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada empat macam yaitu, triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi waktu, dan triangulasi teori. Triangulasi dalam penelitian ini adalah triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

²⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015 Cetakan ke-5), h.270

Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kebawahannya yang di pimpin, keatasan yang menugasi, dan ke teman kerja yang merupakan kelompok kerja sama. Data dari ketiga sumber tersebut tidak bida dirata ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber tersebut.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda maka penulis melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangannya berbeda-beda.²⁹

²⁹*Ibid*, h.274

5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penemuan pertanyaan, mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, katagori, dan satuan uraian dasar.³⁰

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. H.M. Daryanto, *administrasi pendidikan*.(Jakarta,reneka cipta, 2010).

Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisa data adalah :

- a. Reduksi data adalah proses analisis untuk memilih, memutuskan perhatian, menyederhanakan, mengabstrasikan serta menstransformasi data yang muncul menjadi catatan-catatan lapangan. Mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang dianggap tidak perlu.
- b. Penyajian data (*display*), penyajian data diarahkan agar dapat hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga main mudah dipahami. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2013), h. 165

informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.

- c. Verifikasi data, langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan, dan melakukan verifikasi data.³¹



³¹Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h.345

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan menggunakan kekuasaannya, dapat dikatakan bahwa orang tersebut sudah melakukan proses yang disebut dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan memberikan aspirasi serta mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan proses di mana individu mempengaruhi anggota-anggota kelompok lainnya untuk pencapaian tujuan.³²

Berikut ini beberapa pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli :

- a. Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 1957). Dengan kata lain kepemimpinan menurut Shared Goal, Hemihel & Coons, adalah suatu sikap untuk memimpin atau mengarahkan pelaksanaan

³² Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2017), h.541

aktivitas yang sudah direncanakan dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama.

b. Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 1961). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi melalui komunikasi langsung dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling, 1984). Berdasarkan pendapat Rauch & Behling dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang dilakukan oleh suatu kelompok secara teratur untuk mencapai tujuan bersama.

d. Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberikan arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacobs & Jacques, 1990). Dengan kata lain kepemimpinan adalah suatu proses kerjasama dalam mencapai tujuan.

e. Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan/ kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang

terarah pada tujuan bersama (Nawawi dan Martini, 1995)³³.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan secara bersama sama untuk menciptakan hasil yang sama.

Dari berbagai definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan berhubungan dengan upaya atau proses mempengaruhi orang, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan firman Allah SWT dalam QS. An-Nissa Ayata 59 :



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nissa : 59)³⁴

Ayat 59 ini memerintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada-Nya, kepala rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan di antara mereka agar tercipta kemaslahatan umum. Untuk kesempurnaan pelaksanaan amanat dan hukum sebaik-baiknya dan seadil-adilnya, hendaklah kaum muslimin taat dan patuh kepada perintah Allah SWT dengan mengamalkan isi kitab suci al-Qur'an, melaksanakan hukum-hukum yang ditetapkan-Nya, sekalipun dirasa berat, tidak sesuai dengan keinginan dan kehendak pribadi. Sebenarnya segala yang diperintahkan Allah SWT itu mengandung maslahat dan apa yang dilarang-Nya mengandung mudarat.

³³Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015), h.52

³⁴Dapartemen Agama,

Kepala sekolah adalah pendidik yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan/sekolah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar-mengajar antara murid dan guru. Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama untuk memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah dituntut untuk berperan ganda.³⁵

2. Unsur Kepemimpinan

Jika memperhatikan pengertian kepemimpinan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diketahui unsure-unsur kepemimpinan.

Ada tiga unsur yang ada dalam kepemimpinan, yaitu :

- a) Orang yang memimpin, yakni orang yang mampu mempengaruhi orang lain
- b) Orang yang dipimpin, yakni orang yang dipengaruhi oleh orang yang memimpin
- c) Tujuan yang hendak dicapai

Nawawi mengemukakan unsure-unsur kepemimpinan adalah :

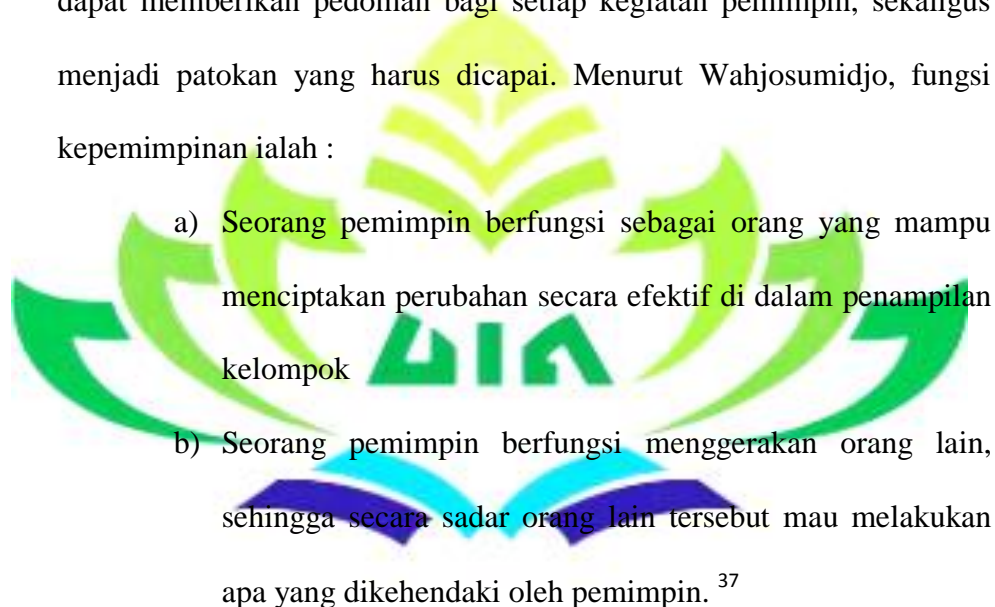
- a) Adanya seorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin
- b) Adanya orang lain yang dipimpin
- c) Adanya kegiatan menggerakkan orang lain, yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya

³⁵Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, h.135

- d) Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun bersifat sukarela.³⁶

3. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan merupakan kerangka ideal/filosofis yang dapat memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai. Menurut Wahjosumidjo, fungsi kepemimpinan ialah :

- 
- a) Seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok
- b) Seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.³⁷

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan, fungsi kepemimpinan ialah:

- a) Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu
- b) Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
- c) Meningkatkan daya guna dan hasil guna unsure manajemen (6M)
- d) Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat.
- e) Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan.
- f) Pemrakarsa, penggiatan, dan pengendalian rencana.
- g) Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan
- h) Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan
- i) Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan

³⁶ Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, h.549

³⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2013), h.40

- j) Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu.
- k) Memelihara aktivitas-aktivitas lembaga sesuai dengan izinnya
- l) Mempertanggung jawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan dan pemerintah
- m) Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan
- n) Pemberian kompensasi, ketengangan, dan keselamatan karyawan.³⁸

Menurut Lessey ada dua macam fungsi kepemimpinan yaitu :

- a. Fungsi menjalankan tugas, fungsi ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang tergolong fungsi ini adalah :

- 1) Kegiatan berinisiatif, antara lain usul pemecahan masalah, menyarankan gagasan-gagasan baru, dan sebagainya.
- 2) Mencari informasi, antara lain mencari klasifikasi terhadap usul-usul atau saran serta mencari tambahan informasi yang diperlukan.
- 3) Menyampaikan data atau informasi yang sekiranya ada kaitannya dengan pengalamannya sendiri dalam menghadapi masalah serupa.
- 4) Menyampaikan pendapat atau penilaian atas saran-saran yang diterima.
- 5) Memberikan penjelasan dengan contoh-contoh yang lebih dapat mengembangkan pengertian.
- 6) Menunjukkan kaitan antar berbagai gagasan atau saran menjadi satu kesatuan.
- 7) Merangkum gagasan-gagasan yang ada kaitannya satu sama lain menjadi satu dan mengungkapkan kembali gagasan tersebut setelah didiskusikan dalam kelompok.
- 8) Menguji apakah gagasan tersebut dapat dilaksanakan.
- 9) Membandingkan keputusan kelompok dengan standar yang telah ditetapkan
- 10) Menentukan sumber-sumber kesulitan, menyiapkan langkah-langkah selanjutnya yang diperlukan, dan mengatasi rintangan yang dihadapi untuk mencapai yang diharapkan

³⁸H. Malayu Hasibuan, *Manajemen ; Desain, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta : Rajawali Perss, 1990), h.199

b. Fungsi pemeliharaan, fungsi ini mengusahakan kepuasan, baik bagi pemeliharaan dan pengembangan kelompok untuk kelangsungan hidupnya. Hal yang termaksud fungsi ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bersikap ramah, hangat dan tanggap terhadap orang lain, mau dan dapat menguji orang lain atau idenya, serta dapat menerima dan menyetujui sumbangan pikiran orang lain atau idenya.
- 2) Mengusahakan kepada kelompok, mengusahakan setiap anggota berbicara dengan waktu yang dibatasi, sehingga anggota kelompok lain berkesempatan untuk mendengar.
- 3) Menentukan penggunaan standar dalam pemilihan isi, prosedur, dan penilaian keputusan serta mengingatkan kelompok untuk meniadakan keputusan yang bertentangan dengan pedoman kelompok.
- 4) Mengikuti keputusan kelompok.³⁹

4. Kompetensi Kepala Sekolah

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

Menurut Hadari Nawawi seorang dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya apabila memenuhi beberapa persyaratannya sebagai berikut :

- a. Memiliki kecerdasan atau inteligensi yang cukup baik.
- b. Percaya diri sendiri dan bersifat membership
- c. Cakap bergaul dan ramah tamah

³⁹Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta,2017), h.550

- d. Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat atau kemauan untuk maju dan berkembang
- e. Organisatoris yang berpengaruh dan berwibawa
- f. Memiliki keahlian atau keterampilan dalam bidangnya
- g. Suka menolong, member petunjuk dan dapat menghukum secara kosekuen dan bijaksana
- h. Memilik keseimbangan atau kesetabilan emosional dan bersifat sabar
- i. Memiliki semangat pengabdian dan kesetian yang tinggi
- j. Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab
- k. Jujur, rendah hati, sederhana, dan dapat dipercaya
- l. Bijaksana dan selalu berlaku adil
- m. Disiplin
- n. Berpengetahuan dan berpandangan luas
- o. Sehat jasmani dan rohani⁴⁰

Seorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu apabila menguasai kecakapan bekerja sebagai keahlian yang relevan dengan bidangnya. Seorang kepala sekolah yang tugasnya memimpin lembaga pendidikan dituntut memiliki keahlian guna mencapai tujuan organisasi.

Sanusi mengatakan bahwa, kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah meliputi :

- a. Kompetensi dasar, merupakan tuntutan mutlak yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah. Kompetensi kepala sekolah yang harus dimilikinya berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah itu sendiri. Kompetensi tersebut merupakan kemampuan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah di lembaga yang dipimpinnya.
- b. Kompetensi social, berkaitan dengan prilaku pribadi kepala sekolah itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai sehingga terpancar dalam prilaku sehari-hari. Hal ini dengan sendirinya berkaitan dengan falsafah kehidupan,

⁴⁰ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Pontianak : NV. Sapdodadi, 1983), h.84-90

dimana seorang kepala sekolah diharapkan menjadi model manusia yang telah mengamalkan nilai-nilai luhur.

- c. Kemampuan profesional, merupakan keahlian khusus yang harus dimiliki seorang, sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karenanya kepala sekolah harus didasari oleh pendidikan khusus, keahlian, bakat dan minat lainnya.⁴¹

Kepala madrasah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjajikan masa depan.⁴²

Kualitas dan kompetensi kepala sekolah secara umum setidaknya mengacu pada empat hal pokok, yaitu : (a) sifat dan keterampilan kepemimpinan; (b) kemampuan pemecahan masalah; (c) ketrampilan sosial; dan (d) pengetahuan dan kompetensi profesional.⁴³

Jadi setiap kepala sekolah harus memiliki empat kompetensi ini agar menjadi kepala sekolah yang berkualitas dan kompeten.

⁴¹Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, h.83

⁴²Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), h. 33.

⁴³*Ibid*, h.37

5. Indikator Peran Kepala Sekolah

Berdasarkan Greenfield, indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut : pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatan terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.⁴⁴

Sedangkan Menurut Mulyasa Indikator Kepemimpinan Madrasah yang efektif sebagai berikut:

- a. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
- d. Menekankan kepala guru dan seluruh warga madrasah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi.
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi.
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan

⁴⁴E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h.19

warga madrasah lainnya mengenai topik yang memerlukan perhatian.

- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
- h. Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan di kelas.
- i. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin.
- j. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan.
- k. Memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi di sekolah.
- l. Membangun kerja aktif dan kreatif serta produktif.
- m. Memberikan ruang untuk pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah .⁴⁵

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. lebih lanjut Mangkunegara, kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam

⁴⁵*Ibid*, h.21-22

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁶

Mengingat kinerja guru terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan guru, maka akan di uraikan satu persatu terlebih dahulu kemudian akan di jelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian keduanya. Guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas, disamping itu guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif, dan psikomotor. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”⁴⁷

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merupakan indikator kesuksesan dalam suatu organisasi, maka di pandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Keterampilan merupakan modal yang penting yang harus dibawa oleh seseorang ditempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antara pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikanya.

Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja guru sangat penting

⁴⁶Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005), h. 36

⁴⁷Tim penyusun, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2

untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya artinya tugas-tugas hanya dapat dikejakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu : 1) Guru sebagai pengajar, 2) Guru sebagai pembimbing, 3) Guru sebagai administrator kelas.⁴⁸

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan kedalam empat kemampuan yakni: 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi 4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, 5) kemampuan melaksanakan program remedial.⁴⁹

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

- a. Menyusun pembelajaran
- b. Melaksanakan interaksi pembelajaran
- c. Menilai prestasi belajar peserta didik
- d. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- e. Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan)
- f. Mengembangkan profesi.⁵⁰

Adapun menurut Ngalim Purwanto Kinerja guru dapat dilihat dari:

- a. Menerapkan kurikulum sesuai dengan karakter anak didik

⁴⁸Danim S, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 122.

⁴⁹Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45

⁵⁰*Ibid*, h.259

- b. Mengadakan komunikasi
- c. Mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
- d. Melakukan tugas profesinya dengan disiplin
- e. Menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru.⁵¹

Dalam upaya peningkatan kinerja guru, terdapat beberapa kegiatan yang perlu dilakukan diantaranya yaitu melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan (*reward*), dan persepsi. Untuk mewujudkan pembinaan disiplin, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan sikap disiplin guru di madrasah. Terkait pemberian motivasi, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru agar meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selanjutnya mengenai pemberian penghargaan (*reward*) kepada guru, kepala madrasah harus benar-benar melakukannya secara tepat, efektif, dan efisien, agar hal tersebut tidak menimbulkan dampak negatif terhadap pengelolaan sekolah secara menyeluruh. Kemudian yang terakhir yaitu persepsi, dalam hal ini kepala madrasah dituntut untuk dapat memunculkan persepsi yang baik bagi setiap guru terhadap kepemimpinan dan lingkungan madrasah, agar tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap guru.

C. Peran Kepala Sekolah

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah selaku pemimpin

⁵¹M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 156.

pendidikan ada yang berkenaan dengan tujuan sekolah yang hendak dicapai. Misalnya, mendeskripsikan tujuan institusional sekolah sehingga mudah dipahami oleh guru-guru maupun staf lainnya, bersama-sama dengan guru-guru maupun staf lainnya memikirkan dan merencanakan kegiatan-kegiatan yang dapat menyokong tujuan institusional sekolah, melakukan pendelegasian kepada guru-guru dan staf lainnya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, mendorong dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas yang telah didelegasikannya.

Di samping itu, ada pula tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya. Bentuk operasional dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terakhir ini, misalnya:

1. Berusaha memahami karakteristik setiap guru dan staf lainnya berupa perasaannya, keinginan, pola berpikir, sikap;
2. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah di sekolah.
3. Memupuk rasa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, maupun dengan staf lainnya, sehingga tercipta suatu kelompok kerja yang produktif dan kohesif.
4. Memupuk rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa adanya peranan yang cukup penting (*sense of importance*), dan rasa sebagai orang yang berhasil (*sense of achievement*) pada setiap diri guru maupun staf lainnya.⁵²

Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) telah menetapkan bahwa

⁵²Bafadal, Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).h. 89.

kepala madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator; manajer; administrator; dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di sekolahnya dengan demikian dalam paradig baru manajemen pendidikan, kepala madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).⁵³

1. Kepala Madrasah sebagai *Educator* (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai *educator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah., memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.⁵⁴

⁵³Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003). h. 97

⁵⁴Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 122.

2. Kepala Madrasah sebagai *Manajer*

Manajemen seperti dikemukakan G.R.Terry adalah *Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.* (manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain).⁵⁵

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁵⁶

3. Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan

⁵⁵George.R.Terry, *Principles of Management*, h. 4.

⁵⁶E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, h. 103

mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.⁵⁷

Kepala madrasah sebagai *administrator* memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan tersebut dalam tugas-tugas operasional.

4. Kepala Madrasah sebagai *Supervisor*

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut, maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Ia harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi.

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala madrasah yang berperan sebagai *supervisor*, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan *supervisor* khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan

⁵⁷Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), h. 106

oleh kepala madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.⁵⁸

5. Kepala madrasah sebagai *Leader*

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengetahuan dan keahlian profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwabesar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.⁵⁹

6. Kepala Madrasah sebagai *Innovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang *inovatif*. Kepala madrasah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif,

⁵⁸E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, h. 111

⁵⁹*Ibid*, h. 115.

delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptabel dan fleksibel.

7. Kepala Madrasah sebagai *Motivator*

Sebagai *motivator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).⁶⁰

Perspektif ke depan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai figur dan mediator, bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Dengan demikian pekerjaan kepala sekolah semakin hari semakin: meningkat, dan akan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan.

D. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengetahuan dan keahlian profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Berikut peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja kepala guru :

⁶⁰ *Ibid*, h.120

1. Memotivasi Semangat Kerja

Kata Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang artinya menggerakkan. Dengan demikian secara sederhana motivasi dapat di pandang sebagai suatu yang menggerakkan seseorang melalui tindakan.⁶¹

Seseorang pemimpin apabila ingin memotivasi manusia dalam organisasi, perlu mengetahui strategi dalam memotivasi yaitu :

- a. Mengenal dengan baik seluruh personil
- b. Tepatkan bawahan sesuai dengan minat, kemampuan, dan keahlian serta kesenangannya
- c. Tidak ada bawahan yang dekat dan jauh atau anak emas dan perak, perkembangan motivasi bahwa produktifitas kerjanya baik
- d. Menepatkan pada strategi yang di rumuskan oleh kihajar dewantara yakni : ingarso sung tulodo, ing madya mangun karso, dan tutwuri handayani

Ciri-ciri guru yang memiliki motivasi kerja antara lain :

- 1) Ketekunan, dalam melaksanakan tugas, seseorang guru harus memiliki ketekunan yang tinggi karena ia mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada anak didiknya
- 2) Kegaitahan semangat kerja, kegairahan kerja adalah kemampuan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan semangatb kerja adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan

⁶¹Asrul, *peningkatan motivasi kinerja guru pai* (jurnal al-ikhtibar), vol.3 no 2, 2016. H. 69

antusias

- 3) Disiplin, guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang selalu cenderung untuk mematuhi peraturan dan tata tertib, mengutamakan pekerjaan dibandingkan keluarga.
- 4) Tanggung jawab, dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik, guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.⁶²

2. Pembinaan kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan lembaga.⁶³ Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kedisiplinan dapat di artikan bilamana karyawan atau guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.⁶⁴ Kinerja guru dalam mengembangkan tugas seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi merupakan aspek utama dalam meningkatkan mutu pendidikan yang

⁶²Alfianis, *upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru dalam mengajar disekolah.* (jurnal administrasi pendidikan), vol. 2 No. 1 2014, h. 657

⁶³Dirawat, dkk, *pengantar kepemimpinan pendidika*, (Surabaya : usaha nasional), h. 48

⁶⁴Abdurahman fathoni, *manajemen sumber daya manusia*. Hlm 126

di selenggarakan. apabila disiplin guru sudah dilaksanakan dengan baik dan kinerja guru sudah baik, serta didukung factor-faktor lain yang mendukung maka akan muncul kondisi sekolah yang kondusif.⁶⁵

3. Memberi penghargaan

Dengan adanya penghargaan yang di berikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Pemberian penghargaan perlu adanya kreteria, didasarkan pada prestasi dan tingkah laku. Pemberian penghargaan atau reward meliputi:

- a. Terdapat prosedur pemberian penghargaan dan insentif terhadap guru dan staf yang berprestasi sehingga prestasi yang tinggi dari guru mendapat penghargaan dari sekolah.
- b. Penghargaan dan hadiah di tentukan berdasarkan prestasi yang diraih.
- c. Tiap guru yang mendapat penghargaan atas suatu prestasi yang membanggakan di umumkan jika perlu dirayakan.
- d. Guru yang produktif dan mempunyai kinerja yang tinggi diprioritaskan untuk menikmati kesempatan promosi atau pilihan program lain untuk pengembangan karir.⁶⁶

4. Melakukan kunjungan kelas

Tujuan melakukan kunjungan kelas yang di lakukan kepala sekolah adalah untuk mengumpulkan data lebih banyak dan lebih objektif, sebagai latihan, untuk membina kemampuan dan

⁶⁵Nelvi van gobel Philip, *peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru*. jurnal 2014. H. 21

⁶⁶Mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. 2013, h. 78

keterampilan guru sebagai evaluasi untuk melihat sampai dimana kemajuan yang telah diproses guru, dalam kunjungan kelas supervisor dapat membantu guru mengerjakan sesuatu. Teknik kunjungan kelas adalah :

- a. Membantu guru yang belum berpengalaman
- b. Membantu guru yang sudah berpengalaman tentang kekeliruan yang dia lakukan
- c. Membantu guru pindahan yang belum jelas tentang situasi dan kondisi kelas yang di ajarinya
- d. Membantu melaksanakan proyek-proyek pendidikan
- e. Mengamati perilaku guru pengganti
- f. Mendengarkan nara sumber mengajar
- g. Membantu menilai pemakaian media pendidikan.⁶⁷

5. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan

Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang dapat di contoh perilaku dan tindakanya. Pemimpin menjadi transeter atau intertainmen di dalam pendidikan. Jadi segala sesuatu tindakan dari pemimpin atau kepala sekolah harus dapat bertanggung jawabkan, karena kepala sekolahlah yang menjadi contoh utama di sekolah. Jadi yang di maksud memberi contoh adalah dapat menjadi orang yang terdepan, tauladan, dan segala prilakunya yang positif dapat ditiru oleh bawahanya serta lingkungan kerja,

⁶⁷Suto prabowo, *supervise kunjungan kelas sebagai upaya membina professional guru.* (jurnal social humaniora), vol. 9. H .102

dalam hal ini guru, siswa dan staf.

Selain itu pemimpin harus mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang di perlukan bagi kepentingan pendidikan.⁶⁸

6. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran

Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.⁶⁹

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentuan arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Termasuk dalam peningkatan kompetensi guru. Profesionalisme guru ini menjadi sesuatu yang muncul di permukaan public seiring dengan tuntutan pendidikan yang bermutu pula, guru sebagai tenaga professional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan 2025 yaitu menciptakan insane Indonesia cerdas dan kompetitif. Oleh karena itu, profesi guru harus di hargai dan di kembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagai mana yang di amanatkan dalam Undang-Undang Nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.⁷⁰

⁶⁸ H.M. Daryanto, *administrasi pendidikan*.(Jakarta,reneka cipta, 2010). H.92

⁶⁹Ibid. h.93

⁷⁰ Undang-undang sisdiknas(system pendidikan nasional)

7. Membangun kerja aktif dan kreatif

Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, membagi tugas yang merata dan dapat di terima oleh semua pihak. Kepala sekolah juga harus mau mendengar kritik/usulan/saran yang konstruktif dari semua pihak yang terkait dengan tugasnya baik dari staf, karyawan atau siswanya sendiri.⁷¹ Kultur sekolah yang baik berperan positif dalam memperbaiki kinerja sekolah. Kultur sekolah, suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dan dorongan bekerja keras dapat di ciptakan dan dibudayakan di sekolah, siswa dan guru akan mengupayakan yang terbaik, meletakkan hasil kerja yang tinggi dan berusaha merealisasikan semua itu. Jadi kultur yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik.⁷²

E. Penelitian yang Relevan

Penelitian ini di lakukan oleh Eva Aprianti dari pogram studi Tarbiyah, jurusan Manajemen pendidikan islam universitas negeri raden intan lampung dengan judul hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 3 Way Pengubuhan 2017.

Permasalahan yang dibahas oleh peneliti ialah Hubungan Kepala Sekolah terhadap kinerja pendidik dapat di lihat dari beberapa hal yang mampu menyusun rencana pembelajaran, mengelola, evaluasi, dan hubungan antar pribadi.

Kepemimpinan efektif yang di lakukan kepala sekolah yaitu: memotivasi pendidik, menciptakan tata tertib sekolah, menciptakan suasana kerja yang baik.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekoalah sangat berperan untuk kepentingan seorang pendidik, dan berakibatkan kualitas kinerja pendidik tersebut.

⁷¹ H.M. Daryanto, *administrasi pendidikan*.(Jakarta,reneka cipta, 2010). H. 39

⁷² Farida hanum, (2011), h. 115

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung awal berdirinya adalah SPG Muhammadiyah Kedaton Kabupaten Lampung Selatan, dengan alamat Jalan Turi Kampung Sidodadi Kabupaten Lampung Selatan dengan Piagam pendirian Pimpinan Pusat Muhammadiyah MPPK Nomor: 524/II-017/1977 tanggal 6 Dzulhijjah 1397 H bertepatan dengan tanggal 17 November 1977 M. Karena kondisi tanah dan bangunan di Jalan Turi Kampung Sidodadi kurang memadai, maka pada tanggal 7 Februari 1978 SPG Muhammadiyah dipindahkan kekomplek Perguruan Muhammadiyah Labuhanratu Kabupaten Lampung Selatan yang berjarak kurang lebih 2 km dari tempat semula. Sesuai dengan gerak langkah pembangunan Kota Madya Bandar Lampung, dalam program pengembangan/pelebaran wilayah, maka SPG Muhammadiyah yang semula masuk dalam wilayah Lampung Selatan masuk kedalam wilayah Kota Madya Bandar Lampung, selanjutnya berubah nama menjadi SPG Muhammadiyah Kedaton Kota Madya Bandar Lampung dengan alamat Jln. Teuku Umar No. 14 Labuhanratu Kedaton Bandar Lampung dengan Kode pos 35142.

Pada tahun 1989 pemerintah menerapkan suatu kebijakan menghapus SPG diseluruh Indonesia, maka SPG Muhammadiyah Kedaton Bandar

Lampung, oleh persyarikatan Muhammadiyah dialih fungsikan menjadi SMA Muhammadiyah Putri kedaton Bandar Lampung, berdasarkan hasil studi banding ke SMA Muhammadiyah 2 Putri Yogyakarta. Namun kondisi sosial, ekonomi dan budaya di Propinsi Lampung berbeda dengan kondisi sosial, ekonomi dan budaya di Yogyakarta.

SPG Muhammadiyah yang pada Tahun Ajaran 1989/1990, meluluskan siswa sebanyak 5 kelas, ternyata penerimaan kelas I hanya 1 kelas, dengan jumlah siswa sebanyak 20 orang. Melihat respon masyarakat yang kurang begitu antusias untuk mnyekolahkan anaknya di SMA Muhammadiyah Putri, karena di Propinsi Lampung SMA putri belum begitu umum dimasyarakat. Maka melalui keputusan Rapat Majelis Pendidikan dan Kebudayaan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kedaton sebagai lembaga pengelola, diputuskan untuk mengubah SMA Muhammadiyah Putri Kedaton Bandar Lampung, menjadi SMA Muhammadiyah 2 Kedaton Bandar Lampung, hingga saat ini.

2. Profil Sekolah

Nama Sekolah : SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.
Alamat Sekolah : Jl. Hi. Zainal Abidin Pagar Alam No. 14
Labuhan Ratu

☎(0721) 782950 Bandar Lampung.

Kabupaten/Kota : Bandar Lampung.

Provinsi : Lampung

Kepala Sekolah

a. Nama Lengkap : Dra. Hj. Iswani

b. Pendidikan Terakhir : Sarjana (S1).

c. Jurusan : Program Studi Ekonomi.

d. Pelatihan yang

pernah diikuti :



NO	TAHUN	NAMA PELATIHAN	LAMA PELATIHAN (HARI)
1	2006	Training Peningkatan Klasifikasi guru Koperasi pada SMA, SMK, MAN Tingkat Nasional	6 Hari
2	2008	PLPG	10 Hari
3	2014	Training Manajemen Kepala Sekolah SMA/SMK Muhammadiyah Tingkat Nasional	4 Hari

Berikut adalah daftar riwayat Kepala Sekolah yang pernah menjabat di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

NO	PERIODE	NAMA KEPALA SEKOLAH	KETERANGAN
1	1977 – 1981	DRS. ABU SHOLEH	
2	1981 – 1984	DRS. Hi. HASBI SAHID	
3	1984 – 1989	DRS. AHMAD MUCHSIN	
4	1989 – 1990	A . HAMID. S, SH, MM	
5	1990 – 1993	DRS. MUCHTAROM	
6	1993 – 1997	DRS. EMRIZAL	
7	1997 – 2006	DRS. A B A D I, M.Pd	
8	2007 -2009	Hi. A. SARDJOKO, S.Psi	
9	2009 -2010	A . HAMID. S, SH, MM	
10	2010 – sd sekarang	Dra. Hj. ISWANI	

3. Visi dan Misi SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

a. Visi :

Membentuk Pribadi Muslim yang Berakhlak Mulia, Unggul dalam Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Seni dan Budaya”

b. Misi :

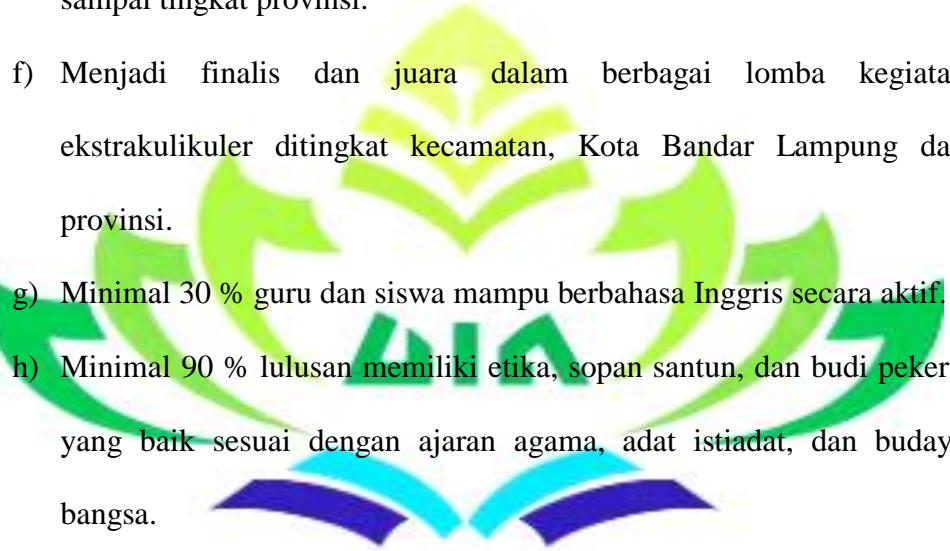
- a) Meningkatkan pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT
- b) Menumbuhkan suasana kebersamaan dan kekeluargaan
- c) Meningkatkan ukuwah islamiyah dalam kehidupan bermasyarakat
- d) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara optimal sesuai dengan potensi diri yang dimiliki

- e) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah
- f) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah
- g) Melengkapi sarana dan prasarana sekolah agar terlaksana kegiatan pembelajaran yang berkualitas
- h) Mengembangkan silabus K13 guna pelaksanaan kurikulum
- i) Membuat jaringan informasi guna menunjang pembelajaran kurikulum berbasis kompetensi
- j) Proses Pembelajaran berbasis ICT
- k) Melengkapi / mengembangkan perpustakaan
- l) Mengembangkan Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal (PBKL)

c. Tujuan dan sasaran

Tujuan SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

- a) Terlaksananya manajemen berbasis sekolah yang didukung oleh seluruh warga sekolah dan efektif menunjang peningkatan mutu sekolah.
- b) Tercukupinya fasilitas sarana dan prasarana gedung, meubelair, sarana prasarana pembelajaran secara memadai.
- c) Terbentuknya team work tenaga kependidikan yang kompak, cerdas, dan proposional yang mendukung terlaksananya implementasi KBK secara tepat dan optimal.

- 
- d) Terwujudnya budaya disiplin warga sekolah, berbudaya lingkungan bersih, indah, aman, sehat, dan rindang.
 - e) Menjadi finalis dalam berbagai lomba/olimpiade mata pelajaran ditingkat kecamatan dan Kota Bandar Lampung, jika memungkinkan sampai tingkat provinsi.
 - f) Menjadi finalis dan juara dalam berbagai lomba kegiatan ekstrakurikuler ditingkat kecamatan, Kota Bandar Lampung dan provinsi.
 - g) Minimal 30 % guru dan siswa mampu berbahasa Inggris secara aktif.
 - h) Minimal 90 % lulusan memiliki etika, sopan santun, dan budi pekerti yang baik sesuai dengan ajaran agama, adat istiadat, dan budaya bangsa.
 - i) Minimal 40 % lulusan berprestasi baik dan dapat diterima pada berbagai sekolah unggulan, sisanya diterima diberbagai sekolah favorit.
 - j) Tercapainya hubungan kerja sama yang sinergis dan harmonis antar warga sekolah dan stake holder.
 - k) Terwujudnya peningkatan kesejahteraan guru dan pegawai minimal 15 % setiap tahunnya.

4. Jumlah Peserta Didik

DATA JUMLAH SISWA
SMA MUHAMMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG
TAHUN PELAJARAN 2018 – 2019

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		PUTRA	PUTRI	
1	X.MIPA1	11	24	35
2	X.MIPA2	11	24	35
JUMLAH		22	48	70
3	X.IPS1	19	17	36
4	X.IPS2	14	21	35
JUMLAH		33	38	71
TOTAL		55	86	141

1	XI.MIPA1	12	24	36
2	XI.MIPA2	11	25	36
3	XI.MIPA3	10	26	36
JUMLAH		33	75	108
4	XI.IPS1	15	20	35
5	XI.IPS2	12	24	36
6	XI.IPS3	11	20	31
JUMLAH		38	64	102
TOTAL		71	139	210

NO	KELAS	PUTRA	PUTRI	JML
1	XII IPA 1	12	23	35
2	XII IPA 2	10	25	35
JUMLAH IPA		22	48	70
3	XII IPS 1	15	20	35
4	XII IPS 2	17	18	35
JUMLAH IPS		32	38	70
JUMLAH IPA & IPS		54	86	140



Catatan :

1. Jumlah siswa laki-laki : 180 Kelas X 141
2. Jumlah siswa perempuan : 311 Kelas XI 215
3. Jurusan : IPA dan IPS Kelas XII 140
4. Kelas X, XI Kurikulum : 2013 Jumlah 496
5. Kelas XII Kurikulum : 2006
- 6.. Agama : Islam
7. Waktu belajar : Pagi (07.00 - 13.55)

NIS TERAKHIR
SISWA

5246

5. Data Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung tentu harus adanya tenaga pendidik dan kependidikan. Berikut daftar tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

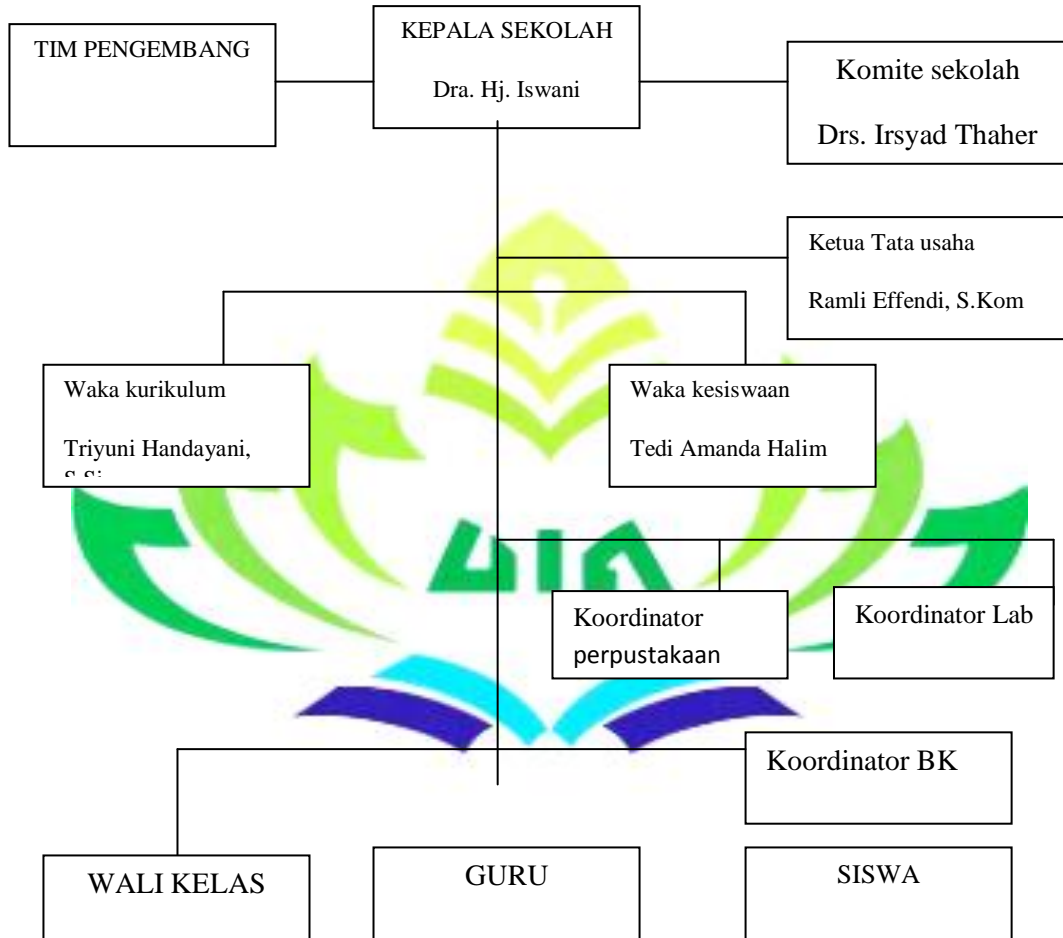
Tabel
Daftar Tenaga Pendidik/Guru

NO	NAMA	IJASAH TERAKHIR	JABATAN/ BIDANG STUDY YANG DIAJARKAN
1	Dra. Hj. Iswani	S.1 Ekonomi	Kepsek
2	Triyuni Handayani, S.Si	S.1 Biologi	Biologi/Wakakur
3	Tedi Amanda Halim, S.Pd	S.1 Pen. Geografi	Geografi/Wakasis
4	Ansori, SH	S.1 Hukum	Geografi
5	Dra. Paulina Syakir	S.1 Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
6	Dra. Nurkolbi Syarif	S.1 Adm. Pendidikan	Sosiologi
7	Ramli Efendi, S.Kom	S.1 Tehnik Informatika	Prakarya/Ketua TU
8	Neneng Hartati, S.S	S.1 Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
9	Joko Purwanto, S.Pd	S.1 Fisika	Fisika
10	Dra. Eliwati	S.1 Ekonomi	Ekonomi
11	Hj. Siti Mulyati, S.Pd	S.1 Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia

12	Zuniyawati, M.Pd	S.2 Pendidikan	Bahasa Inggris
13	Dewi Astuti, S.Si	S.1 Kimia	Kimia
14	Drs. Selamat, M.Pd	S.2 Agama Islam	Bahasa Arab
15	Evia Rosa, S.Pd	S.1 Sejarah	Sejarah
16	Oktaviani Delasani, S.Pd	S.1 Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
17	Betha Hartati, S.Pd	S.1 PKN	PKN
18	Hj. Siti Komariah, S.Pd	S.1 Sejarah	Sejarah
19	Raminto, S.Pd	S. 1 Matematika	Matematika
20	Farah Diana, S.Sos	S.1 Sosiologi	Sosiologi / Pkn
21	Sonny Gunawan Saputra, ST	S.1 Tehnik Sipil	Fisika /Geografi
22	RR. Suyati Kusumaningrum, S.Sos	S.1 Administrasi Sosial	Kesenian
23	Siti Maryam, SE	S.1 Ekonomi	Bendahara
24	Lili Maryati, S.Pd	S.1 Matematika	Metematika
25	Nirmalina, S.Pd I	S.1 Agama Islam	Al-Islam
26	Warsito, S.Kom	S.1 Tehnik Informatika	TIK
27	Ernawati, A.Md	D3 Komputer Akuntansi	TIK
28	Khairani, M.Pd	S. 2 Pendidikan	Guru BP/BK
29	Yosep, S.Pd	S.1 Penjaskes	Penjaskes
30	Rahmalen Sembiring, S.Pd	S.1 Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
31	Yeni Abdullah, S.Pd	S.1 Pendidikan	Mulok
32	Yuliani Dewi Nawang W, S.Pd	S.1 Matematika	Matematika

33	Yulia Malinda Sari, S.Pd	S. 1 BK	BK
34	Farah Eva Ristina, S.Pd	S. 1 Biologi	Biologi
35	Alqoshosh Alastihya Hamid, S.Pd	S. 1 Biologi	Biologi
36	Farida Rosiana Suwari, S.Pd	S. 1 Matematika	Matematika
37	Febrenna Aragusta, S.Ikom	S. 1 Komunikasi	Staf Perpustakaan
38	Drs. Mukadi Ida Setiawan	S. 1 Syariah	KMD
39	Erwin Wijaya, S.Pd	S. 1 BK	BK
40	Anita Liza, S.Pd	S.1 PAI	Mulok
41	Ahmad Gozali Saputra	S. 1 PAI	Al-Islam
42	Hany Puspa, S.Pd	S. 1 Penjas	Penjaskes
43	Ratu Fatimah, S.Pd	S. 1 Kimia	Kimia
44	Dra. Esty Wahyuni	S. 1 Ekonomi	Ekonomi
45	Siska Pertiwi, A.Md	D3 Manajemen Informatika	Staf TU
46	Novita Sari, S.Pd	S.1 Seni Budaya	Seni Budaya
47	Suci Purwanti	SMA	Bahasa Arab
48	Hanita Putri, S.PdI	S.1 Al-Islam	Al-Islam
49	Yani Suryani, S.Pd	S.2 FISIKA	FISIKA
50	Stayadi Saputra	SMA	Penjaga Sekolah

STRUKTUR ORGANISASI SMA MUHAMMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG



Gambar.1 Struktur Organisasi SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

Sumber: Dokumentasi SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2018/2019

B. Deskripsi penelitian

Data penelitian diperoleh menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan Kepala Sekolah, dan beberapa guru SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

1. Memotivasi Semangat Kerja

Seseorang pemimpin apabila ingin memotivasi manusia dalam organisasi, perlu mengetahui strategi dalam memotivasi yaitu :

- e. Mengenal dengan baik seluruh personil
- f. Tepatkan bawahan sesuai dengan minat, kemampuan, dan keahlian serta kesenangannya
- g. Tidak ada bawahan yang dekat dan jauh atau anak emas dan perak, perkembangan motivasi bahwa produktifitas kerjanya baik
- h. Menepatkan pada strategi yang di rumuskan oleh kihajar dewantara yakni : ingarso sung tulodo, ing madya mangun karso, dan tutwuri handayani.⁷³

Dalam memotivasi semangat kerja guru, kepala sekolah sangat berperan dalam tugas ini. Seperti memberikan pujian untuk setiap keberhasilan dalam melaksanakan tugas guru masing-masing, membuat syukuran dengan makan bersama, memberikan saran yang membangun, memberikan suasana kerja yang menyenangkan agar komunikasi terjalin secara baik, agar semua tugas-tugas yang di berikan dapat terselesaikan secara terencana.

Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan ibu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

Pertanyaanya : **bagaimana upaya ibu sebagai kepala sekolah dalam memberikan motivasi semangat kerja bagi para guru ?**

⁷³ Alfianis, *upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru dalam mengajar disekolah.*(jurnal administrasi pendidikan), vol. 2 No. 1 2014, h. 657

“ya dalam hal memotivasi semangat kerja, saya selaku kepala sekolah sangat berperan dalam hal ini. Karena dengan adanya motivasi yang kita berikan akan membuat semangat dan senang dalam bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, motivasi seperti pujian, saran yang membangun, makan bersama dan lain sebagainya.”⁷⁴

Hasi wawancara kepala sekolah tersebut di perkuat dengan wawancara bapak Tedi Amanda selaku waka kesiswaan/Guru Geografi sebagai berikut :

Pertanyaanya : **dalam kepemimpinan kepala sekolah selama ini sering tidak beliau memberikan motivasi dalam semangat berkerja ?**

“sejauh kepemimpinan beliau ini kita sebagai guru sering mendapatkan motivasi-motivasi dari beliau seperti pujian dalam bekerja, saran dan kritik, di ajak makan bersama dan menciptakan suasana yang kekeluargaan.”⁷⁵

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dalam mencari data untuk memperkuat hasil wawancara diatas, penulis menemukan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin sudah cukup baik dalam menjaga komunikasi dengan para guru. Sebagai contoh kepala sekolah tidak jarang memberikan saran dan masukan langsung kepada guru, memberikan pujian terhadap prestasi yang dicapai oleh guru, sehingga hal tersebut bisa membuat para guru lebih termotivasi untuk bekerja. Hal tersebut tentu berdampak baik terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Berdasarkan data hasil wawancara dan observasi tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah memotivasi semangat kerja untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

⁷⁴Iswani, Kepala Sekolah, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03 Mei 2019

⁷⁵Tedi Amanda, Waka Kesiswaan, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ,03 Mei 2019

2. Pembinaan disiplin

Kepala sekolah menjelaskan dalam pembinaan disiplin bahwa segala tata tertib sekolah harus di patuhi oleh seluruh warga lingkungan sekolah, seperti jika ada Guru yang kurang disiplin sakan berikan teguran langsung secara kekeluargaan terlebih dahulu, jika Guru tersebut masih saja tidak ada perubahan maka akan di berikan peringatan 1, dan jika masih melakukannya maka akan di serahkan kepada yayasan agar dapat di berikan pembinaan atau keputusan yang lainnya. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan ibu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Pertanyaan : upaya seperti apa yang ibu lakukan untuk membina kedisiplinan guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ?

“kedisiplinan memang di perlukan dalam keorganisasian, bertujuan untuk berjalanya lembaga pendidikan seperti ini. Peraturan Tata tertib sekolah di SMA ini memang harus di patuhi oleh semua keluarga atau warga sekolah ini jika ada yang melanggar akan kita berikan sanksi yang sesuai dengan yang dilakukannya, namun jika masih akan kami berikan peringatan dan jika masih saja melakukan pelanggaran maka kita serahkan keputusan kepada yayasan.”⁷⁶

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut juga di perkuat oleh wawancara bapak Tedi Amanda dan ibu roro sebagai berikut :

Pertanyaanya : dalam menanamkan kedisiplinan cara seperti apa yang sudah kepala sekolah berikan/lakukan kepada guru dan warga sekolah yang lainnya ?

“ya menurut bapak yang di lakukan kepala sekolah selama ini memang sudah benar seperti melakukan teguran secara langsung jika ada yang melanggar tata tertib sekolah ini jika masih melakukan hal tersebut maka akan di berikan peringatan 1 dan selanjutnya”⁷⁷

⁷⁶Iswani, Kepala Sekolah, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03 Mei 2019

⁷⁷ Tedi Amanda, Waka Kesiswaan, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ,03 Mei 2019

“ya tata tertib di buat itu berguna untuk mentaati jika ada yang melanggar maka biasanya ibu kepala sekolah akan memberikan teguran secara langsung agar tidak akan di ulangnya kesalahanya di kemudian hari.”⁷⁸

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan setelah mendapatkan data dari wawancara tersebut, penulis melihat bahwa pembinaan disiplin terhadap guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah cukup baik. Setiap harinya akan ada guru piket yang memantau setiap warga sekolah yang terlambat, tidak hanya siswa guru yang terlambat pun tetap dikenakan sanksi. Walaupun sanksi awalnya masih dalam bentuk teguran.

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah serta waka kesiswaan/Guru diatas menunjukan bahwa kepala sekolah telah menegakkan kedisiplinan walaupun di tegur langsung secara kekeluargaan namun jika ada yang masih melakukannya maka akan di berikan peringatan tertulis jika masih saja tidak ada perubahan yang di lakukan. Maka Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menegakkan kedisiplinan, sehingga hal itu berdampak baik terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

3. Memberi penghargaan

Dengan adanya penghargaan yang di berikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Pemberian penghargaan perlu adanya kreteria, didasarkan pada prestasi dan tingkah laku. Pemberian penghargaan atau reward meliputi:

- e. Terdapat prosedur pemberian penghargaan dan insentif terhadap guru dan staf yang berprestasi sehingga prestasi yang tinggi dari guru mendapat penghargaan dari sekolah.
- f. Penghargaan dan hadiah di tentukan berdasarkan prestasi yang diraih.
- g. Tiap guru yang mendapat penghargaan atas suatu prestasi

⁷⁸Roro,Guru,Wawancara, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03 mei 2019

- yang membanggakan di umumkan jika perlu dirayakan.
- h. Guru yang produktif dan mempunyai kinerja yang tinggi diprioritaskan untuk menikmati kesempatan promosi atau pilihan program lain untuk pengembangan karir.⁷⁹

Pemberian penghargaan oleh kepala sekolah atau pihak yayasan kepada para guru atau yang lainnya sangat di perlukan, dengan adanya penghargaan tersebut akan membuat seseorang yang mendapatkan penghargaan tersebut merasa senang dan bangga bahwa pekerjaan atau tugas yang selama ini di jalakan olehnya di hargai oleh atasannya.

Dalam hal ini Kepala sekolah telah menjelaskan bahwa dalam hal memberikan reward/penghargaan belum dijalankan secara maksimal, dikarenakan terbatasnya dalam hal anggaran, oleh sebab itu pihak sekolah belum bisa maksimal dalam hal pemberian penghargaan untuk guru atau karyawan yang lain.

Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan ibu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Pertanyaanya : **adakah penghargaan yang di berikan pihak sekolah bagi para guru yang berprestasi ?**

“dalam memberikan penghargaan memang kita masih kurang begitu maksimal, ya karena anggaran yang terbatas, mungkin kita hanya bisa mengadakan makan bersama-sama.”⁸⁰

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut di perkuat oleh wawancara kepada salah satu guru yaitu ibu roro sebagai berikut :

⁷⁹Mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. 2013, h. 78

⁸⁰Iswani, Kepala Sekolah, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03

Pertanyaanya : **sebagai salah satu guru, apakah ibu pernah menerima penghargaan yang di berikan pihak sekolah bagi para guru yang berprestasi ?**

“untuk hal pemberian penghargaan memang kita hanya di beri kegiatan makan bersama saja seperti syukuran gitu. Kita juga sebagai guru paham lah bahwasanya anggaran memang sangat terbatas.”⁸¹

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah serta salah satu Guru diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam memberikan penghargaan memang masih kurang, di karenakan terbatasnya dana alokasi sekolah. Maka dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah masih belum maksimal dalam melaksanakan pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi. Namun walaupun demikian tidak membuat kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung menurun.

4. Melakukan Kunjungan Kelas

Tujuan melakukan kunjungan kelas yang di lakukan kepala sekolah adalah untuk mengumpulkan data lebih banyak dan lebih objektif, sebagai latihan, untuk membina kemampuan dan keterampilan guru sebagai evaluasi untuk melihat sampai dimana kemajuan yang telah diproses guru, dalam kunjungan kelas supervisor dapat membantu guru mengerjakan sesuatu.

⁸¹Roro,Guru,*Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03 mei 2019

Dalam hal melakukan kunjungan kelas dan observasi, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung telah di lakukanya, walaupun tidak secara maksiamal.

Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan ibu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar lampung yaitu :

Pertanyaanya : **sebagai kepala sekolah berapa kali ibu melakukan kunjungan kelas dalam satu semester ?**

“ sebagai kepala sekolah saya dalam hal mensupervisi dengan malakukan kunjungan kelas memang kurang maksimal, di karenakan kurang rutinya supervise tersebut di lakukan.”⁸²

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut di perkuat oleh wawancara kepada salah satu guru yaitu ibu roro sebagai berikut :

Pertanyaanya : **apakah kepala sekolah sudah melakukan evaluasi supervisi melalui kunjungan kelas terhadap kinerja guru?**

“ dalam evaluasi supervise yang dilakukan melalui kunjungan kelas, kepala sekolah memang sudah melakukannya dan beliau juga memberikan kita saran dan arahan akan penilaian yang beliau berikan. Ya walaupun kurang rutin dilakukan seningga kurang maksimal dalam evaluasi yang di berikan.”⁸³

Berdasarkan hasil wawancara di atas kemudian penulis melakukan observasi lalu penulis menemukan bahwa, kepala sekolah tidak memiliki atau tidak membuat jadwal tetap untuk mengadakan kunjungan kelas dalam mengevaluasi kinerja guru. Kunjungan kelas itu dilakukan oleh kepala sekolah apabila ada beberapa laporan

⁸² Iswani, Kepala Sekolah, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03 Mei 2019

⁸³ Roro, Guru, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03 mei 2019

terkait kurang baiknya kinerja guru. Untuk itu penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin belum cukup melakukan kunjungan kelas untuk mengevaluasi kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

5. Menunjukkan Sikap Dan Prilaku Teladan Yang Dapat Menjadi Panutan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala sekolah, bahwa kepala sekolah telah menunjukkan kepribadian yang patut untuk di teladani oleh guru dan staf kerjanya, dengan sikap dan prilaku seperti datang tepat waktu, mengawasi anak yang terlambat, memantau aktivitas pembelajaran, berpakaian rapi, dan berkomunikasi dengan baik.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung saat wawancara dengan penulis sebagai berikut :

Pertanyaanya : bagaimana upaya ibu sebagai kepala sekolah dalam memberikan contoh sikap dan prilaku teladan yang dapat dijadikan panutan ?

“saya sebagai kepala sekolah pastinya akan memberikan contoh yang baik untuk bawahan saya baik itu sikap dan prilakunya, seperti datang tepat waktu, berpakaian rapi, berbicara sopan, transparan dalam segala hal mencakup urusan sekolah, ikut serta mengawasi dan membina peserta didik yang melanggar aturan.”⁸⁴

⁸⁴Iswani, Kepala Sekolah, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03 Mei 2019

Hasil wawancara kepala sekolah ini diperkuat oleh bapak Tedi Amanda selaku waka kesiswaan SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yaitu :

Pertanyaannya : **bagaimana sikap dan perilaku kepala sekolah yang dapat di jadikan panutan di sekolah ?**

“selama ini ibu kepala sekolah selalu dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, selalu terbuka terhadap masalah bawahnya, memberikan solusi, selalu datang di sekolah dan selalu ikut mengawasi kegiatan di sekolah.”⁸⁵

Berdasarkan wawancara dan observasi di atas bahwa kepala sekolah sudah menunjukkan sikap dan perilaku yang patut untuk di tiru. Maka dengan ini penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah menunjukkan sikap dan perilaku yang teladan.

6. Membangun profesi guru melalui belajar kelompok dan penataran

Didalam mengembangkan profesi guru, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung bahwa didalam melaksanakan tugas untuk belajar kelompok belum di galakkan, namun beliau selalu mengikut sertakan guru dalam penataran atau seminar, untuk menambah wawasan dan ilmu serta dapat bertukar informasi dengan sesama guru lainnya.

Hal ini berdasarkan wawancara penulis dengan ibu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sebagai berikut

⁸⁵Tedi Amanda, Waka Kesiswaan, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ,03 Mei 2019

Pertanyaanya : **bagaimana upaya yang ibu lakukan dalam membangun profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran ?**

“untuk belajar kelompok saya memang belum bangun, tetapi guru-guru biasanya inisiatif untuk membuat kelompok belajar bersama sendiri. Dan untuk penataran atau seminar biasanya akan kami ikut sertakan, jika ada penataran atau seminar di adakan. Dengan tujuan agar menambah ilmu dan pengalaman bertambah agar banyak sharing dan bertukar informasi dengan guru yang lainya.”⁸⁶

Hasil wawancara ini di perkuat dengan penulis mewawancari bapak Tedi Amanda selaku waka kesiswaan/ Guru Geografi yaitu sebagai berikut :

Pertanyaanya : **cara seperti apa yang ibu kepala sekolah lakukan untuk membangun profesi guru melalui belajar kelompok dan penataran/seminar ?**

“untuk seminar atau penataran biasanya semua guru-guru diikut sertakan, karena ya memang ini merupakan peluang seorang guru untuk menambah wawasan untuk bisa di terapkan di pembelajaran, dan untuk dalam hal belajar kelompok memang kita tidak selalu akan tetapi kita akan membentuknya dengan guru-guru yang lainya.”⁸⁷

⁸⁶Iswani, Kepala Sekolah, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03 Mei 2019

⁸⁷Tedi Amanda, Waka Kesiswaan, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ,03 Mei 2019

7. Membangun Kerja Aktif Dan Kreatif

Di dalam membangun kelompok kerja aktif dan kreatif, Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, belum bisa melaksanakannya dengan maksimal seperti dalam hal mengarang, seperti mencari dan mengarang materi yang akan di jadikan sebagai bahan ajar, sehingga hanya terpaku terhadap modul yang ada .

Hal ini berdasarkan wawancara penulis dengan ibu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sebagai berikut:

Pertanyaan : sebagai kepala sekolah cara seperti apa yang ibu lakukan dalam membangun kerja aktif dan kreatif agar berlangsungnya belajar mengajar di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ?

“dalam pembinaan kerja aktif dan kreatif memang belum maksimal dalam mengarang dalam buku tambahan kerana memang guru-guru disini kurang dalam hal mengarang terpaku hanya modul saja.”⁸⁸

Hasil wawancara tersebut ini pun di perkuat oleh bapak Tedi Amanda selaku waka kesiswaan SMA Muhamadiyah 2 Bandar Lampung yaitu sebagai berikut :

Pertanyaanya : cara seperti apa yang di lakukan kepala sekolah dalam menciptakan kerja aktif dan kreatif ?

⁸⁸ Iswani, Kepala Sekolah, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, 03 Mei 2019

“untuk hal membentuk kelompok kerja aktif dan kreatif apalagi dalam hal mengarang bahan ajar untuk tambahan buku masih jarang kita lakukan mungkin kita hanya terpaku dengan modul yang ada saja selama ini.”⁸⁹

Berdasarkan wawancara penulis di atas dan observasi yang ada menunjukkan bahwa kepala sekolah belum bisa secara maksimal membangun kerja aktif dan kreatif,



⁸⁹ Tedi Amanda, Waka Kesiswaan, *Wawancara*, SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ,03 Mei 2019

BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

Penyajin data yang akan penulis bahas di Bab IV ini adalah analisis hasil temuan yang penulis dapatkan setelah melakukan penelitian di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, dimana dalam memperoleh data tersebut penulis menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh penulis, pertanyaan tersebut diajukan kepada Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, dan Beberapa guru dimana pertanyaan tersebut diajukan secara berbeda dan terpisah.

Adapun hasil wawancara dari setiap responden beserta analisisnya dijelaskan dalam deskripsi sebagai berikut :

1. Memotivasi Semangat Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala sekolah dalam memotivasi semangat kerja guru, kepala sekolah sangat berperan dalam tugas ini. Seperti memberikan pujian untuk setiap keberhasilan dalam melaksanakan tugas guru masing-masing, membuat syukuran dengan makan bersama, memberikan saran yang membangun, memberikan suasana kerja yang menyenangkan agar komunikasi terjalin secara baik, agar semua tugas-tugas yang di berikan dapat terselesaikan secara terencana. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan ibu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Berdasarkan dengan hasil wawancara dan observasi di atas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar

Lampung telah memberikan motivasi semangat kerja dengan baik. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan motivasi semangat kerja guru dengan baik.

2. Pembinaan Disiplin

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala sekolah, bahwa Kepala sekolah telah menjelaskan dalam hal pembinaan disiplin seperti tata tertib sekolah harus dipatuhi oleh seluruh guru, staff karyawan, dan keluarga besar SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Dan jika ada yang melanggar akan di berikan sanksi sesuai dengan yang di lakukan secara langsung.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terlihat memang kepala sekolah sudah mengupayakan pembinaan disiplin.

3. Memberi Penghargaan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala sekolah, waka kesiswaan dan salah satu guru kepala sekolah telah menjelaskan bahwa untuk memberikan suatu penghargaan belum begitu terealisasikan dengan baik, karena terbatasnya dalam hal anggaran. Dengan ini mengakibatkan kecilnya peluang untuk penghargaan di berikan kepada guru dan yang lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terlihat memang kepala sekolah belum memaksimalkan pemberian penghargaan tersebut.

4. Melakukan kunjungan kelas

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala sekolah, waka kesiswaan dan salah satu guru, dalam hal melakukan kunjungan kelas kepala sekolah sudah menjalankan observasi tersebut walaupun belum begitu maksimal. Dikarenakan kurang rutinya kunjungan kelas dilakukan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terlihat memang kepala sekolah sudah melakukan kunjungan kelas walaupun belum begitu maksimal.

5. Menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala sekolah, waka kesiswaan dan salah satu guru, kepala sekolah telah menunjukkan kepribadian yang patut untuk di teladani oleh guru dan staf kerjanya, dengan sikap dan prilaku seperti datang tepat waktu, mengawasi anak yang terlambat, memantau aktivitas pembelajaran, berpakaian rapi, dan berkomunikasi dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terlihat memang kepala sekolah sudah melakukan dan menunjukkan sikap dan prilaku yang dapat di teladani.

6. Mengembangkan Profesi Guru

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala sekolah, waka kesiswaan dan salah satu guru, dalam pengembangan

profesi guru kepala sekolah menjelaskan bahwa dalam hal memberikan tugas untuk belajar kelompok belum di laksanakan namun beliau selalui mengikutsertakan para guru dalam penataran atau seminar, untuk mendapatkan ilmu dan informasi yang terbaru.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terlihat memang kepala sekolah sudah menjalankan tugasnya dengan mengikutsertakan para guru untuk mengikuti penataran atau seminar agar mendapatkan wawasan yang luas dan dapat bertukar informasi.

7. Membangun kerja aktif dan kreatif

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala sekolah, waka kesiswaan dan salah satu guru, dalam hal membangun kerja aktif dan kreatif, kepala sekolah menjelaskan bahwa belum melaksanakanya dengan baik, seperti mencari dan mengarang materi yang akan di jadikan sebagai bahan ajar, sehingga hanya terpaku terhadap modul yang ada .

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terlihat memang kepala sekolah sudah ngupayakan tugasnya untuk membangun kerja aktif dan kreatif akan tetapi belum begitu maksimal.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Maka penulis menyimpulkan bahwa, indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung meliputi :

Pemberian Penghargaan. Dikarenakan keterbatasan alokasi dana sekolah maka kepala sekolah belum bisa menerapkan pemberian penghargaan terhadap prestasi guru. Namun hal tersebut tidak menurunkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, Kepala sekolah belum menerapkan secara rutin teknik kunjungan kelas dalam upaya untuk mengevaluasi kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Dan Mengembangkan profesi guru melalui kerja kelompok dan penataran yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hal tersebut berdampak baik terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan 7 indikator diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah cukup berjalan dengan baik. Walaupun perlu di perbaiki di beberapa indikator seperti, pemberian penghargaan terhadap guru, melakukan kunjungan kelas untuk evaluasi kinerja guru, serta membangun kerja aktif dan kreatif.

Selain kesimpulan diatas berdasarkan hasil penelitian ini dapat penulis simpulkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berkaitan dan berperan untuk meningkatkan kinerja guru. Karena semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah maka akan sangat meningkatkan kinerja para guru. Dengan begitu guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam peningkatan mutu pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang di lakukan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, maka penulis merekomendasikan yang mudah-mudahan dapat bermanfaat di antaranya:

1. Bagi Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung
 - a. Agar lebih mengusahakan pemberian penghargaan yang lebih untuk para Guru yang berprestasi agar Guru tersebut Termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lainnya.
 - b. Untuk terus mengupayakan membangun kelompok kerja Guru yang aktif dan kreatif agar semakin berkualitas kinerja gurunya.
 - c. Kepala sekolah harus ngepupayakan kunjungan kelas yang di lakukan secara rutin agar dapat membantu evaluasi guru,

2. Tenaga pendidik
 - a. Selalu berusaha menjadi guru yang professional dan berkualitas dengan menguasai kajian akademiknya
 - b. Selalu mengembangkan diri dengan kinerja yang yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015
- Anwar Chairul, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan*, Yogyakarta : SUKA Press, 2014
- Anwar Chairul, *Teori Teori Pendidikan Klasik hingga Kontemporer*, Yogyakarta : IRSCiSoD, 2017
- Bafadal, Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Barnawi, M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017
- Danim S, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Dapartemen Pendidikan Nasional, *Tufoass dan Peran Kepela Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP Dharma Bakti : Jakarta, 2009
- Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas*, Bandung : Alfabeta, 2014
- Gunawan Imam, Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2017
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Pontianak : NV. Sapdodadi, 1983
- Hasibuan H. Malayu, *Manajemen ; Desain, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : Rajawali Perss, 1990
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005
- Mansyuri Zainudin, *Metodologi Penelitian; Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Malang : PT. Refika Aditama, 2008
- Mudlofir Ali, *Pendidik Profesional*, Jakarta : Rajawali Pers, 2013

- Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditama, 2008
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003
- Mulyasa E, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara,2013
- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya,2004
- Narbuko Cholid,*Metodelogi Penelitian*, (Jakarta : Bumi Aksara,2007
- Purwanto M. Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009
- Pattilima Hamid. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2005
- Rulan Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), h.15
- Patimah Siti, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung : Alfabeta, 2015
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 2013
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,2012
- Sulistyorini, *hubungan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru*, Jakarta: media ilmu, 2010
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Tim penyusun, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjau Teorektik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers,2010)
- Uzer Usman Muhammad, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015 cetakan 11
- Undang-Undang Guru dan Dosen, Jakarta, 2012

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Kisi-kisi wawancara
2. Kerangka wawancara dengan kepala sekolah
3. Kerangka wawancara dengan guru
4. Kerangka observasi
5. Kerangka dokumentasi
6. Foto-foto sekolah dan wawancara



Lampiran 4

Kerangka observasi

Uraian	Indikator
Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none">1. Memotivasi semangat kerja2. Pembinaan disiplin3. Memberi penghargaan4. Melakukan kunjungan kelas5. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan6. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok dan penataran7. Membangun kerja aktif dan kreatif

Lampiran 5

Kerangka Dokumentasi

Prihal	Keterangan
<ol style="list-style-type: none">1. Sejarah Sekolah2. Keadaan sekolah dan sarana pra sarana3. Visi dan misi4. Daftar kepala sekolah, guru, dan karyawan5. Jumlah siswa6. foto	

Lampiran 6

FOTO FOTO



(SMA MUHAMMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG)




(GEDUNG DEPAN SMA MUHAMMADIYAH 2)





(masji di lingkungan sekolah)


**SMA MUHAMMADIYAH 2
KOTA BANDAR LAMPUNG**
Jl. ZA. Pagar Alam no. 14 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142 (0721)

VISI
"Membentuk Pribadi Muslim yang Berakhlak Mulia, Unggul dalam Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Seni dan Budaya"

MISI

1. Meningkatkan pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT
2. Menumbuhkan suasana kebersamaan dan kekeluargaan
3. Meningkatkan ukhuwah islamiyah dalam kehidupan masyarakat
4. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara optimal sesuai dengan potensi diri yang dimiliki
5. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah
6. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah
7. Melengkapi sarana dan prasarana sekolah agar terlaksana kegiatan pembelajaran yang berkualitas
8. Mengembangkan silabus KTSP guna pelaksanaan kurikulum
9. Membuat jaringan informasi guna menunjang pembelajaran kurikulum berbasis kompetensi
10. Proses pembelajaran berbasis ICT
12. Melengkapi / mengembangkan perpustakaan

(VISI DAN MISI SEKOLAH)

KALENDER PENDIDIKAN SMA MUHAMMADIYAH 2 T.P 2018/2019




Juni 2018		Juli 2018		Agustus 2018		September 2018		No. Target	Kegiatan
Minggu	3 10 17 24	Minggu	1 8 15 22 29	Minggu	5 12 19 26	Minggu	2 9 16 23 30	1	3 Jun 2018
Senin	4 11 18 25	Senin	2 9 16 23 30	Senin	6 13 20 27	Senin	3 10 17 24	2	4 Jun 2018
Selasa	5 12 19 26	Tuesday	3 10 17 24 31	Tuesday	7 14 21 28	Tuesday	4 11 18 25	3	5 Jun 2018
Rabu	6 13 20 27	Rabu	4 11 18 25	Rabu	8 15 22 29	Rabu	5 12 19 26	4	6 Jun 2018
Kamis	7 14 21 28	Kamis	5 12 19 26	Kamis	9 16 23 30	Kamis	6 13 20 27	5	7 Jun 2018
Jum'at	8 15 22 29	Jum'at	6 13 20 27	Jum'at	3 10 17 24 31	Jum'at	7 14 21 28	6	8 Jun 2018
Sabtu	9 16 23 30	Sabtu	7 14 21 28	Sabtu	4 11 18 25	Sabtu	8 15 22 29	7	9 Jun 2018
...									
... (Remaining months follow a similar pattern) ...									

Bandar Lampung, 18 Juli 2018
Kepala Sekolah
Dra. Hj. Iswani



(Kalender pendidikan)



(piala-piala SMA muhammadiyah 2 bandar lampung)

Wawancara di SMA MUHAMMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG







