

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISA DATA**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Sejarah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tanggamus.**

Berdirinya MIN 2 Tanggamus bermula dari adanya program pemerintah untuk mendirikan sebuah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Teladan di wilayah Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus. Atas jasa seseorang tokoh yang bernama H.W. Suwarko, BA (almarhum) untuk mewakafkan sebidang tanah yang dimilikinya, maka berdirilah gedung Madrasah Ibtidaiyah Negeri Teladan di Desa Purwodadi. Sejak pertama kali dibangun pada tahun 1971, gedung tersebut yang sedianya dipergunakan untuk kepentingan kegiatan belajar mengajar anak-anak madrasah ibtidaiyah, untuk sekian tahun berjalan gedung tersebut ditempati lembaga pendidikan yang bernama SPMA ( Sekolah Pertanian Menengah Atas ) yang juga bapak H.W. Suwarko, BA sebagai ketua yayasannya sampai tahun 1973.

Secara kebetulan tidak seberapa jauh dari lokasi gedung MIN Teladan, ada madrasah yang juga setingkat MI yang bernama Madrasah Ibtidaiyah Mathloul Anwar yang melakukan kegiatan belajar mengajar. Pada tahun 1973 atas kesepakatan bersama yakni pemilik yayasan Madrasah Ibtidaiyah Mathloul Anwar dan para tokoh masyarakat setempat, maka anak-anak murid Madrasah Ibtidaiyah Mathloul Anwar dipindahkan dalam kegiatan belajar mengajarnya di gedung milik MIN teladan tersebut. Juga status Madrasah Ibtidaiyah Mathloul Anwar berubah menjadi

Madrasah Ibtidaiyah Negeri PELITA berikut semua sistem administrasinya dikelola menurut cara pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama. Sebagai Kepala Madrasah yang pertama ketika itu yaitu Bapak Ahmad Harun dan sampai 8 tahun beliau menjabatnya. Staf-staf tenaga pengajarnya pun masih guru-guru dari Madrasah Ibtidaiyah Mathlaul Anwar.<sup>1</sup>

Perjalanan madrasah ini mengalami 3 kali perubahan yaitu :

- a. Pada tahun 1973 atau awalnya bernama MIN Pelita
- b. Pada tahun 1990 berubah menjadi MIN Filial
- c. Pada tahun 1993 berubah menjadi MIN Purwodadi
- d. Pada tahun 2014 berubah lagi menjadi MIN 2 Tanggamus hingga sekarang.<sup>2</sup>

Selanjutnya dari tahun-ketahun sampai sekarang yakni tahun 2016 keberadaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tanggamus masih tetap eksis melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Karena usia yang sudah cukup tua maka madrasah ini juga telah banyak mengalami pergantian kepala madrasah. Terhitung sampai dengan saat ini (tahun 2015) sudah terjadi 8 kali pergantian kepala madrasah. Dan berikut ini nama-nama kepala madrasah, yaitu :

1. Bapak Ahmad Harun dari tahun 1973 – 1981
2. Bapak Abdul Jalil, BA dari tahun 1981 – 1982
3. Bapak H. Hadari Daud dari tahun 1982 – 1985
4. Bapak Zaini Anwar dari tahun 1985 – 2002
5. Bapak M. Syahid. S dari tahun 2002 – 2006
6. Ibu Mukarromah, BA dari bulan januari – maret 2006 (sebagai Plt)
7. Bapak Diar Mairi, S. Ag dari tahun 2006 - 2011
8. Bapak Kusairi, S.Pd.I dari tahun 2011 hingga sekarang.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Kusairi. S.Pd.I, Kepala Madrasah, *Wawancara*, Tanggal 23 Nopember 2015

<sup>2</sup> Arsip Tata Usaha, *Dokumentasi*

<sup>3</sup> *Dokumentasi*, Tanggal 23 Nopember 2015

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tanggamus dapat dikatakan sebagai madrasah inti, karena statusnya sebagai induk KKM (Kelompok Kerja Madrasah) yang secara tugas dan fungsinya membina madrasah-madrasah swasta yang berada dibawahnya sebagai anggota KKM.<sup>4</sup>

## 2. Visi dan Misi MIN 2 Tanggamus .

### a. Visi

Visi MIN 2 Tanggamus yaitu: “menjadikan siswa berakhlak mulia, berilmu pengetahuan, cerdas dan terampil yang berdasar pada iman dan taqwa kepada Allah S W T”.

### b. Misi.

Misi MIN 2 Tanggamus yaitu :

- 1) Menciptakan suasana lingkungan sekolah atau madrasah yang agamis.
- 2) Menciptakan proses belajar mengajar yang aman, nyaman dan menyenangkan
- 3) Meningkatkan mutu kualitas kelulusan
- 4) Menciptakan lingkungan yang demokratis dan transparan.<sup>5</sup>

## 3. Kondisi Geografis MIN 2 Tanggamus .

Keberadaan MIN 2 Tanggamus terletak di Desa Purwodadi Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus dan berada di lereng kaki Gunung Tanggamus.

<sup>4</sup> Wawancara, Tanggal 23 Nopember 2015

<sup>5</sup> Dokumentasi, dicatat tanggal 23 Nopember 2015

Struktur tanahnya yang berbukit hingga membuat hawa sangat dingin dimalam hari. Letak madrasah ini juga sangatlah strategis karena berada dipinggir jalan perkampungan yang padat penduduk dan ditunjang dengan kondisi masyarakatnya yang agamis. Madrasah ini agak sedikit jauh dari jalan raya sehingga tidak menjadikan kekhawatiran bagi para orang tua kalau-kalau terjadi kecelakaan lalu lintas saat anak mereka sedang belajar. Jarak kepusat kecamatan sekitar 1 kilometer dan jarak kepusat kabupaten sekitar 10 kilometer.<sup>6</sup>

Bangunan madrasah ini berdiri di areal lahan wakaf almarhum bapak H. W. Suwarko, BA dengan rincian luas tanah sebagai berikut :

- lahan tanah seluas 3780 m<sup>2</sup>
- panjang 70 m<sup>2</sup>
- lebar 54 m<sup>2</sup>.<sup>7</sup>

#### **4. Keadaan Guru dan Karyawan MIN 2 Tanggamus.**

Jumlah guru yang mengajar di MIN 2 Tanggamus berjumlah 22 orang guru dan ditambah 2 orang tenaga kependidikan. Guru laki-laki berjumlah 10 orang dan perempuan 12 orang. Latar belakang pendidikan mereka rata-rata telah menyelesaikan pendidikan sarjana (S1), hanya 1 orang belum. Untuk lebih jelasnya, berikut ini penulis kemukakan data guru dan karyawan dalam tabel dibawah ini, yaitu :

---

<sup>6</sup> *Observasi*. Tanggal 23 Nopember 2015

<sup>7</sup> *Dokumentasi*, diambil dari bagianTata Usaha

**Tabel 1**  
**Data Guru dan Karyawan MIN 2 Tanggamus**  
**Tahun Ajaran 2015/2016**

No	Nama	Pendidikan	Jabatan	Bidang study yang diajarkan
1	Kusairi, S. Pd.I	S 1	Kamad	Qur'an Hadits
2	Mukarromah, S.Pd.I	S 1	Guru kelas II	-
3	Sumadi, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	Matematika
4	Maryatun, A.Ma	S 1	Guru bid study	KTK, Mulok
5	Masudin, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	B. Arab
6	Salamah, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	SKI
7	Ridwan, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	Fiqih
8	Samarudin, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	Bahasa Indonesia
9	Wakirin, A.Ma	D II	Guru bid study	Olahraga
10	Munir, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	Pkn
11	Dian Suherman, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	IPA
12	Ismangil, A.Ma	S 1	Guru bid study	IPS
13	Sulhiyah El-Balqis, S.Pd.I	S I	Guru bid study	Fiqih
14	Istiqomah, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	IPA
15	Sri Hadna, A.Ma	S 1	Guru kelas 1	-
16	Khadijah, A.Ma	S 1	Guru bid study	B. Indonesia
17	Meri Puspita, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	SBK
18	Humaidi, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	BPI
19	Neti Herawati, A.Ma.Pd	S 1	Guru bid study	Akidah
20	Sa'diyah	S 1	Guru bid study	Qur'an Hadits
21	Helmaini, S.Pd.I	S 1	Guru bid study	SKI
22	Napiah	S 1	Guru kelas 1	-
23	Dedi Ariawantama	S 1	Guru dan TU	-
24	Munfathonah, S.Pd	S I	Ka TU	

Sumber : Data Guru dan karyawan MIN Purwodadi Tahun Pelajaran 2015/2016.

## 5. Keadaan Siswa MIN 2.

Jumlah siswa MIN 2 Tanggamus pada Tahun Pelajaran 2015/2016 berjumlah 210 siswa yang terbagai dalam 8 kelas. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini penulis sajikan data siswa dalam sebuah tabel berikut :

**Tabel 2**  
Rekapitulasi Siswa MIN 2 Tanggamus  
Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	I	23	16	39
2	II	13	16	29
3	III	29	17	46
4	IV	24	21	45
5	V	16	15	31
6	VI	10	10	20
Jumlah		115	95	210

*Sumber : Data Rekapitulasi siswa MIN Purwodadi Tahun Pelajaran 2015/2016 .*

Dari jumlah siswa yang ada tersebut semuanya merupakan siswa yang berasal dari lingkungan Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.

## 6. Keadaan dan Fasilitas Madrasah

MIN 2 Tanggamus memiliki beberapa fasilitas sekolah sebagai sarana pendukung dalam proses kegiatan belajar mengajar. Untuk lebih jelasnya penulis sajikan data fasilitas dalam sebuah tabel yaitu sebagai berikut:

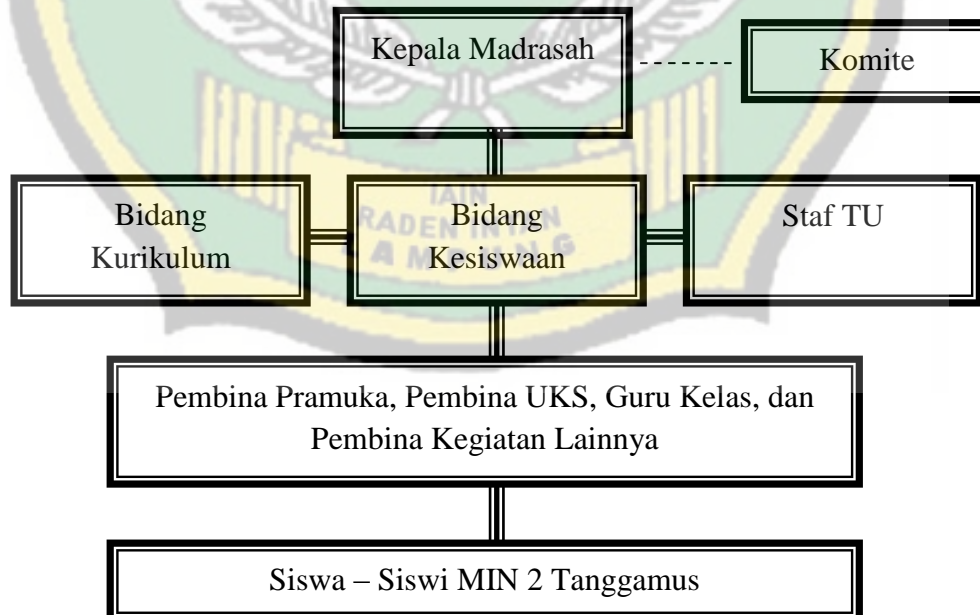
**Tabel 3**  
**Daftar Sarana dan Jenis Barang yang Dimiliki**  
**MIN 2 Tanggamus**

No	Sarana pendidikan atau jenis barang	Jumlah
1	Lokal/kelas	8
2	Ruang kepala	1
3	Ruang dewan guru	1
4	Gedung perpustakaan	1
5	W C	6
6	Gedung perumahan	1

*Sumber: Observasi, Tanggal 4 April 2015.*

#### 7. Struktur Organisasi MIN 2 Tanggamus

Untuk memudahkan koordinasi dan komunikasi di MIN 2 Tanggamus maka, di buat struktur organisasi, yakni sebagai berikut :



## 8. Prestasi Sekolah

Berikut daftar prestasi yang pernah diperoleh para siswa/i MIN 2 Tanggamus baik di bidang akademik maupun non akademik dalam 2 tahun terakhir.

**Tabel 4**  
Daftar Prestasi Siswa-Siswi MIN 2 Tanggamus  
Dari Tahun 2014 s/d 2015

NO	JENIS LOMBA	TINGKAT	JUARA	TAHUN
1	Solosong Putri	Pekan Apresiasi Pendidikan Musik dan Sport Kabupaten	I	2014
2	LPBB Putri	Antar SD Tingkat Kabupaten	I	2014
3	Senam Pramuka	Gelora Penggalang Se-Kwarcab Kabupaten	III	2014
4	Senam Tanggamus Sehat	Tingkatan Sekolah Dasar HUT PGRI Tanggamus	II	2014
5	LPBB Putra	Gebyar Lomba Penggalang Se-Kwarda Lampung	II	2014
6	KSM (matematika)	Tingkat MI Sekabupaten	I	2014
7	KSM (IPA)	Tingkat MI Sekabupaten	II	2014
8	Pidato Bahasa Indonesia	Aksioma Kabupaten	I	2015
9	Tari Kreasi FLS2N	Kabupaten	III	2015
10	Rebana	Kabupaten	III	2015
11	Seak Bola Mini	O2SN Kabupaten	III	2015

*Sumber : Dokumen MIN 2 Tanggamus TP. 2015/2016*

## 2. Kepemimpinan Kepala MIN 2 Tanggamus dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Untuk mengetahui gambaran mengenai kepemimpinan di MIN 2 Tanggamus, penulis telah melakukan observasi dan interview selama penelitian berlangsung, baik kepada dengan kepala madrasah, dewan guru, kepala tata usaha, maupun komite madrasah.



Kepala sekolah/madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>1</sup> Kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Seseorang pemimpin seperti kepala madrasah dalam menduduki jabatannya ditetapkan dan diangkat oleh atasannya. Akan tetapi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik sebagai seorang pemimpin harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya memiliki pengertian dan pengetahuan yang luas tentang penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah, sifat-sifat pribadi yang bisa menjamin pelaksanaan kegiatan pemimpin yang baik dan kecakapan-kecakapan atau kereampilan-keterampilan tertentu yang diperlukan kepala madrasah, yang antara lain adalah keterampilan kepemimpinan, pendidikan dan pengajaran, teknis yang berhubungan dengan penggunaan alat-alat penunjang pendidikan, kemampuan konseptual, dan keterampilan hubungan manusia.<sup>5</sup>

Kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya mempunyai sifat

---

<sup>4</sup>Wahjosun Idjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005), h. 83

<sup>5</sup>Soebagio Atmodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : Aerdadidya Jaya, 2000), h. 162

kepemimpinan yang demokratis, sehingga lembaga pendidikan mengalami peningkatan kualitas terus menerus. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Pemimpin senantiasa berusaha membangun semangat anggota-anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya.

Tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Tanggamus, diperoleh data sebagai berikut :

Melihat sisi kepribadian kepala sekolah, bahwa kepala sekolah MIN 2 Tanggamus memiliki kepribadian yang sederhana, hal ini penulis asumsikan dari hasil wawancara. Berikut penjelasannya:

“Saya merasa sangat bersyukur dengan segala yang telah saya miliki sekarang ini. Saya dilahirkan dari keluarga petani yang dulu hidup serba kekurangan. Orang tua saya telah membesarkan dan mendidik saya dengan susah paya, hingga saya sampai dengan sekarang ini. Oleh karenanya amanah saya sebagai seorang kepala sekolah akan saya jalankan dengan sebaik-baiknya, untuk mendidik anak-anak bangsa sehingga mereka kelak akan menjadi manusia yang berguna”.<sup>8</sup>

Dari keterangan di atas dapat menjelaskan bahwa sosok kepala sekolah MIN 2 adalah sosok pribadi yang sederhana dan bertanggung jawab, sehingga hal ini dapat memberi pengaruh dalam proses kepemimpinannya.

Dalam hal pengambilan keputusan, kepala sekolah termasuk seorang sosok yang terbuka, ia mampu mengambil keputusan dengan tepat. Menurut salah seorang guru yang bernama bapak Samarudin, S.Pd.I, dia menjelaskan:

“Kepala sekolah dalam mengambil keputusan sangat tepat dan sesuai dengan

---

<sup>8</sup> Kusairi, S.Pd.I, Kepala sekolah, *Wawancara*, 30 Nopember 2015

kondisi dan masalah yang sedang dihadapi. Dalam setiap masalah, kepala sekolah selalu melibatkan guru untuk diajak rapat guna membahas masalah yang dihadapi tersebut. Bila menjelang ujian atau semester kepala sekolah menggelar rapat untuk mengevaluasi persiapan dan kondisi siswa, apakah siswa telah siap menghadapi ujian, apakah materi telah disampaikan dan terserap seluruhnya oleh peserta didik, dan apabila dianggap belum memenuhi target, maka kepala sekolah akan memerintahkan kepada guru untuk melakukan jam tambahan. Begitu juga apabila menjelang kenaikan kelas, selalu diadakan rapat dewan guru, menentukan naik tidaknya siswa ke kelas selanjutnya dengan memberikan pengarahan tentang kriteria layak tidaknya siswa untuk naik kelas”.<sup>9</sup>

Hal ini dikuatkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh bagian tata usaha (TU), lebih lanjut dia mengatakan:

“Dalam membuat keputusan, kepala sekolah cenderung bersifat *bottom up* dengan mekanisme; *pertama*, mengidentifikasi berbagai komponen yang menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dari seluruh komunitas sekolah; *kedua*, pengumpulan dan pemilihan komponen-komponen sesuai dengan Skala prioritas; *ketiga*, mempersiapkan draft pembuatan keputusan untuk dibahas pada proses penetapan Keputusan yang akan menjadi salah satu pijakan pelaksanaan organisasi dan sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan”.<sup>10</sup>

Selanjutnya kemampuan kepala sekolah dalam memilih guru dalam suatu tugas tertentu seperti bagian kurikulum, kesiswaan, kepramukaan, dan lain-lain, disesuaikan dengan latar belakang kompetensi dan kinerja yang dimilikinya Kepala sekolah selalu meminta masukan dari dewan guru, Beliau kemudian akan mempertimbangkan berdasarkan reputasi dan riwayat hidup yang bersangkutan.

Seperti dalam hal pemilihan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kepala sekolah melakukan seleksi berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. Dari hasil wawancara terhadap beberapa dewan guru, penulis juga mendapatkan jawaban

---

<sup>9</sup> Samarudin, S.Pd.I, Wakakur MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 30 Nopember 2015

<sup>10</sup> Dedi Irawantama, S.Pd.I, TU MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 01 Desember 2015

yang sama yakni bahwa wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang sekarang menjabat adalah orang yang tepat, dia dinilai memiliki kemampuan yang cukup baik dan kompeten. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh salah seorang guru yang mengatakan:

“saat ini yang menangani masalah kurikulum, seperti pembagian jam mengajar, pengaturan jadwal mengajar sangat sesuai dengan apa yang menjadi keinginan para guru, meraka para guru selama ini tidak ada satu orangpun yang tidak terima dengan apa yang sudah diatur oleh bagian kurikulum”.<sup>11</sup>

Dalam kasus lain, salah seorang guru mengatakan:

”Seperti dalam menunjuk guru pembina pramuka, kepala sekolah mempertimbangkan sekali apakah guru yang ditugaskan memiliki latar belakang kepramukaan atau tidak. Untuk itu kepala sekolah biasanya menanyakan kepada dewan guru tentang kemampuannya dalam kepramukaan. Karena pembina pramuka yang diinginkan kepala sekolah adalah mereka yang berkompoten dalam bidangnya dan memiliki latar belakang dan jiwa pramuka”.<sup>12</sup>

Untuk memberikan pemerataan dalam pekerjaan maka kepala sekolah selalu membagi tugas secara bergiliran kepada seluruh guru yang dianggap mampu dibidangnya karena setiap kegiatan diluar jam mengajar telah dibentuk dengan melibatkan semua guru dan karyawan yang disusun disetiap tahun ajaran baru. Hal ini dimaksudnya untuk menciptakan rasa kebersamaan.<sup>13</sup>

Pola-pola yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah sebagaimana uraian di atas, sesuai dengan taksonomi yang dikemukakan oleh Gary Yukl, yang

<sup>11</sup> Masudin, S.Pd.I, Guru MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 2 Desember 2013

<sup>12</sup> Wakirin, A.Ma, Guru MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 27 Nopember 2013

<sup>13</sup> Samarudin, S.Pd.I, Wakakur MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 30 Nopember 2015

menyatakan bahwa ada tiga dimensi yaitu: perhatian terhadap efisiensi tugas, hubungan manusia dan adaptif.

Sebagai seorang edukator, kepala sekolah adalah seorang yang mampu membimbing guru dalam menyusun program pengajaran dan pelaksanaannya, mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar, membimbing kegiatan ekstra dan mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan kemajuan zaman. Dalam hal administrasi, dari pengamatan penulis terlihat bahwa administrasi sekolah cukup rapih. Semua bentuk kegiatan, surat menyurat, SK-SK, jadwal pelajaran dan sebagainya cukup tertata dan tersedia dengan baik. Dari wawancara dengan kepala TU, diperoleh informasi yaitu:

“Kepala sekolah cukup disiplin dalam administrasi, baik administrasi kesiswaan, administrasi guru, administrasi staf, administrasi umum maupun administrasi keuangan. Dalam hal administrasi keuangan, kepala sekolah sangat teliti dan hati-hati. Beliau selalu memeriksa satu persatu item dari laporan keuangan.<sup>14</sup>

Selanjutnya berdasarkan data dari dokumentasi bahwa program kerja tahunan kepala sekolah telah menjadwalkannya secara terencana, terperinci dan tersusun. Misalnya dalam kegiatan penyusunan program pengajaran dilaksanakan setiap bulan Juli tahun berjalan dan evaluasi hasil belajar dilaksanakan pada bulan Desember dan Juni.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Munfatonah, S.Pd, Kepala TU MIN 2 Tanggamus , *Wawancara*, 30 Nopember 2015

<sup>15</sup> *Dokumentasi*, MIN 2 Tanggamus

Dalam kegiatan penyusunan program, semua dewan guru dilibatkan dalam rapat yang dilaksanakan pada akhir tahun ajaran. Dalam rapat tersebut dilakukan pembagian tugas mengajar, kurikulum yang akan digunakan dan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kegiatan pembelajaran pada tahun ajaran berjalan.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebagai berikut:

“Dalam kegiatan rapat, semua dewan guru saya berikan kebebasan dalam memberikan usul, saran dan pendapat demi tercapainya tujuan bersama, namun tetap menjaga etika dan sopan santun. Mereka para guru dapat memahami walaupun dalam rapat terbuka terdapat kebebasan dalam menyampaikan pendapat tetapi tidak kebablasan atau menang sendiri. Saya menyadari dan memahami bahwa untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya, tentu dalam membuat dan menentukan kebijakan tidak sewenang-wenang dengan cara tidak memaksakan kehendak.<sup>16</sup>

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah memiliki program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kepala sekolah juga membuat struktur organisasi sekolah, membentuk kepanitian, memberikan arahan, peduli terhadap sarana dan perawatannya, memberi jam mengajar sesuai dengan kompetensi guru, serta dapat bekerjasama dengan para wakil kepala sekolah dan dewan guru. Seperti yang disampaikan salah seorang guru dalam wawancara diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Sebagai manajer kepala sekolah telah menjalankan tugas-tugas manajer yaitu diantaranya melakukan prediksi dan perencanaan masalah, melakukan inovasi untuk peningkatan mutu pendidikan, melakukan kontrol, melakukan monitoring, evaluasi,

---

<sup>16</sup> Kusairi, S.Pd.I, Kepala Sekolah, *Wawancara*, 23 Nopember 2015

dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah”.<sup>17</sup>

Dalam fungsinya sebagai manajer dalam upaya menggerakkan sumber daya yang ada demi terwujudnya tujuan bersama, kepala sekolah telah meleksanakannya dengan baik. Hal ini sebagaimana hasil wawancara sebagai berikut:

“Untuk mengefektifkan kinerja guru yang secara hirarki sebagai bawahan dan demi tercapainya tujuan pendidikan, maka saya senantiasa memberikan arahan kepada mereka, karena kemajuan sebuah lembaga pendidikan tentu harus mendapat dukungan dari berbagai pihak. Guru sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kualitas siswa dan karyawan sebagai petugas administrasi, maka saya memandang perlu untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Untuk mencapai semua itu, maka perlu memperhatikan bahwa semua yang terlibat dalam proses belajar mengajar utamanya para guru perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Maka dari itu saya senantiasa berupaya agar guru lebih meningkatkan lagi kinerjanya, dengan cara mengikut sertakan ke berbagai kegiatan sekolah, baik di bidang kesiswaan, kepramukaan, menciptakan lingkungan yang bersih dan indah juga menjadi tanggung jawab bersama, serta masih banyak kegiatan yang lain. Jadi guru bukan hanya sekedar mengajar namun terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah”.<sup>18</sup>

Lebih lanjut beliau menjelaskan:

Berbicara kualitas, sampai kapanpun kemampuan profesionalisme guru perlu dikembangkan dan diharapkan dapat mengembangkan dirinya sendiri. Solusinya adalah para guru maupun karyawan senantiasa diberi kesempatan dan diikuti sertakan dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan profesionalisme guru yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerjanya, apakah itu seminar, workshop, maupun penataran-penataran, ataupun melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi”.<sup>19</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang guru, dia menjelaskan:

“Dalam setiap rapat, kepala sekolah selalu mengingatkan dan berusaha untuk memberi motivasi kepada kami para guru dan juga karyawan terutama yang masih muda dan tentunya belum disibukkan oleh urusan lain untuk

<sup>17</sup> Munfatolah, S.Pd, Ka TU MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 05 Desember 2015

<sup>18</sup> Kusairi, S.Pd.I, Kepala Sekolah, *wawancara*, 23 Nopember 2015

<sup>19</sup> Kusairi, S.Pd.I, Kepala Sekolah. *Wawancara* 23 Nopember 2015

senantiasa meningkatkan sumber daya baik itu melanjutkan studinya maupun mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan. Karena perkembangan zaman yang semakin maju tentu tuntutan peningkatan sumber daya sangat diperlukan, kepala sekolah tidak pernah menentukan, siapa saja yang mau meningkatkan kualitas dirinya akan diberi kesempatan seluas-luasnya, studi lanjut misalnya setiap ada informasi yang berkaitan dengan study lanjutan bagi para guru selalu ditawarkan secara luas kepada para guru untuk mengikutinyai, kepala sekolah hanya memberikan rekomendasi”.<sup>20</sup>

Dalam mengapresiasi kinerja guru, kepala sekolah tidak segan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang maksimal tetapi juga tidak enggan dalam hal mengoreksi terhadap guru atau karyawan yang lainnya, bila melihat hal yang kurang sesuai. Kepala sekolah terus mendorong prestasi para guru dan staf sesuai kemampuan masing-masing. Kepala sekolah juga berusaha menciptakan suasana kerja yang penuh kekeluargaan, yaitu adanya saling percaya, saling menghormatidan saling menghargai. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh staf TU MIN 2 Tanggamus yaitu:

“Kepala sekolah akan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam melatih dan membina siswa sehingga memperoleh prestasi dalam setiap ajang perlombaan dalam kegiatan apapun juga, baik prestasi akademik maupun non akademik”.<sup>21</sup>

Selain pelaksanaan tugas-tugas yang telah dipaparkan di atas, kepala sekolah juga tidak lupa melakukan pembinaan dan bimbingan kerja yang telah dilaksanakan oleh para dewan guru dan staf TU. Hal ini tentu perlu dilakukan agar kemampuan profesionalitas guru leboh baik dan meningkat. Seperti yang dijelaskan oleh salah

---

<sup>20</sup> Mukarromah, S.Pd.I, Kepala Sekolah, *wawancara*, 23 Nopember 2015

<sup>21</sup> Dedi Irawantama, Staf TU MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 05 Desember 2013



seorang guru, beliau menjelaskan:

“setiap enam bulan sekali baik di awal maupun di akhir semester kepala sekolah selalu mengadakan bimbingan dan evaluasi terhadap kinerja guru agar dalam melaksanakan tugas mengajar dan membimbing siswa harus sesuai dengan prosedur dan program yang telah ditetapkan. Program bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah dilakukan dalam bentuk rapat konsultasi ataupun *sharing* pendapat. Dalam forum tersebut dikemukakan rencana yang akan dicapai pada tahun depan, dengan terlebih dahulu menyampaikan program yang telah dan belum dicapai pada tahun sebelumnya. Dengan maksud dapat mengevaluasi apa yang menyebabkan keberhasilan dan apa yang menyebabkan ketidakberhasilan. Dengan kondisi tersebut, setiap guru diharapkan kedepan mempunyai target yang akan dicapai, sehingga dengan kondisi seperti ini diharapkan semua guru dapat terdorong untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing”.<sup>22</sup>

Dalam memberikan bimbingan, kepala sekolah lebih mengedepankan rasa dan bersifat kekeluargaan. Rasa kekeluargaan senantiasa beliau bangun dengan baik, salah satu bentuknya adalah setiap kegiatan dikerjakan secara bersama dan menyeluruh, dengan asumsi bahwa setiap kepanitiaan merupakan sebuah *team work* dan diberikan kesempatan secara bergiliran. Dalam hal lain kepala sekolah tidak pernah membedakan para bawahan, siapa yang salah akan ditegur dan diingatkan serta diberikan jalan keluarnya. Kepala sekolah senantiasa menjadikan bawahan sebagai mitra bahkan dalam rapat tidak pernah menyebut bapak/ibu guru mesti dengan istilah teman-teman, tidak hanya itu diantara guru sering diajak musyawarah dan kerjasama serta diberikan tawaran, seperti siapa yang perlu menghadiri sebuah seminar, pelatihan, menjadi panitia, bahkan sebelum dihasilkan suatu keputusan, baik guru maupun karyawan senantiasa diajak musyawarah dan diminta pendapatnya

---

<sup>22</sup> Dedi Irawantama, Staf TU MIN 2 Tanggamus., *Wawancara*, 05 Desember 2013

demi untuk kemajuan sekolah.<sup>23</sup>

### 3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu aktivitas atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan Pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran dalam bentuk pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan metode, penggunaan media dan sumber belajar, serta strategi pembelajaran. Sedangkan penilaian hasil pembelajaran adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Memiliki guru yang mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum merupakan harapan bagi pemimpin pada tingkat satuan pendidikan. Akan tetapi, pada kenyataannya masih saja ditemukan adanya guru-guru yang belum mampu melakukan hal tersebut.

Dari uraian tersebut di atas menjelaskan bahawa kinerja guru yang dibahas

---

<sup>23</sup> Sri Hadnah, S.Pd.I, Guru MIN 2 Tanggamus , *Wawancara*, 10 Desember 2015

dalam penelitian ini meliputi:

- a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran
- b) Pelaksanaan kegiatan Pembelajaran
- c) Evaluasi / Penilaian pembelajaran

Perencanaan pembelajaran atau disebut juga sebagai desain pembelajaran merupakan kegiatan awal yang harus dilakukan guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Ada banyak istilah untuk menamai perencanaan pembelajaran. Ada yang menyebut rencana pelajaran, program pembelajaran, skenario pembelajaran, bahkan ada yang menyebutnya dengan desain pembelajaran. Apa pun istilahnya, konsep awalnya tetap sama yaitu sebagai sebuah proses perencanaan dalam kegiatan belajar mengajar. Kegiatan merencanakan merupakan upaya sistematis dalam upaya mencapai tujuan, karena melalui perencanaan pembelajaran yang baik diharapkan akan mempermudah pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Dalam hal ini, kepala sekolah menjelaskan pentingnya bagi guru untuk mampu membuat perencanaan dan persiapan ketika hendak mengajar, sebagaimana dijelaskan:

“sebagai guru, tujuan apa yang akan dicapai harus dipersiapkan sedini mungkin sebelum melaksanakan pembelajaran di kelas. Mengajar memerlukan tujuan yang jelas yang akan menuntun ke arah mana pembelajaran akan dibawa. Tanpa tujuan yang jelas, guru akan berjalan tanpa tahu arah dan tidak dapat mengetahui berhasil tidaknya pembelajaran yang dilakukan. Dalam menetapkan dan merumuskan tujuan pembelajaran, guru harus memperhatikan komponen-komponen yang terlibat dalam pembelajaran, seperti materi, metode, dan evaluasi. Sebagai contoh, tujuan yang dirumuskan harus sesuai dengan keluasan dan kedalaman materi yang sudah direncanakan. Seringkali kita melihat seorang guru mengajarkan suatu materi secara dangkal, tetapi ketika melakukan evaluasi ternyata yang dituntut pemahaman materi yang sangat dalam lantaran

soal dibuat menyesuaikan dengan tujuan yang telah dirumuskan, atau sebaliknya guru menjelaskan terlalu dalam ternyata soalnya hanya mengenai pemahaman konsep yang dangkal artinya kinerja guru belum terlaksana dengan maksimal. Oleh karena itu menyiapkan dan merencanakan tujuan pembelajaran harus benar-benar dilakukan dengan benar dan tepat.<sup>24</sup>

Lebih lanjut beliau menjelaskan:

“Untuk masalah perangkat pembelajaran, saya telah mewajibkan kepada setiap guru untuk membuatnya, karena selain sebagai acuan mereka dalam menyampaikan materi pelajaran, juga sebagai syarat bagi mereka untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi. Walaupun antara sertifikasi dan perangkat pembelajaran tidak ada keterkaitan langsung, namun hal ini dilakukan agar para guru dapat melengkapinya dari sisi administrasi keguruannya.”<sup>25</sup>

Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa kemampuan guru dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar belum sepenuhnya maksimal. Pernyataan ini berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang guru, beliau menjelaskan:

“Sebelum memulai aktivitas pembelajaran biasanya guru mempersiapkan terlebih dahulu rencana program pembelajaran (RPP) dan perangkat pembelajaran yang lain, walaupun cara membuatnya dengan *copy paste* perangkat yang ada melalui internet. Tujuan dari dibuatnya RPP salah satunya adalah sebagai acuan dalam menyampaikan materi pembelajaran, agar tidak terjadi bias. Kendati demikian, untuk membuat RPP masih banyak juga guru yang belum bisa mengalahkannya, dan terkadang mereka mengumpulkan RPP jika akan ada pemeriksaan”.<sup>26</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang penulis lakukan bahwa guru-guru di MIN 2 Tanggamus telah membuat dan menyusun perencanaan dan

<sup>24</sup> Kusairi, S.Pd.I, Kepala Sekolah, *Wawancara*, 03 Desember 2015

<sup>25</sup> Kusairi, S.Pd.I, Kepala sekolah, *Wawancara*, 03 Desember 2015

<sup>26</sup> Samarudin, S.Pd.I, Wakakur, *Wawancara*, 10 Desember 2015

persiapan mengajar, baik dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, silabus, menyiapkan materi, program semester dan tahunan maupun alat peraga.<sup>27</sup>

Dari data-data tersebut di atas, bahwa kinerja guru di MIN 2 Tanggamus telah berjalan dengan baik namun belum maksimal, sebab masih ada guru yang tidak membuat perencanaan pembelajaran ketika akan mengajar. Rencana pelaksanaan pembelajaran dibuat apabila akan ada pemeriksaan dari kepala sekolah, sehingga proses pembelajaran tidak terencana dengan baik.

Selain perangkat pembelajaran, kinerja guru akan terlihat pada penampilan mereka pada saat menjalankan dan mengerjakan rutinitasnya yaitu sebagai tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik guru memiliki beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan yakni berinteraksi dengan siswa, membuat bahan ajar, dan melaksanakan program pembelajaran.

Sebagaimana tugas guru yang salah satunya mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa, maka guru sudah sepatutnya untuk memperdalam materi. Namun kesulitan bagi guru dalam mengajar adalah menciptakan suasana kelas yang kondusif.<sup>28</sup>

Dalam melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran, dewan guru pada umumnya sudah memiliki kemampuan yang memadai. Guru dalam mengevaluasi hasil pembelajaran yang terdiri dari penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, menggunakan bentuk dan jenis ragam penilaian, serta penilaian yang diberikan sesuai

---

<sup>27</sup> *Dokumentasi*, Kemampuan guru membuat perencanaan dan persiapan pengajaran, 03 Januari 2015

<sup>28</sup> Mukarromah, Guru MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 12 Desember 2015

dengan RPP.<sup>29</sup>

Demikian pula dalam hal analisis soal, rata-rata guru sudah melaksanakan pengkoreksian soal-soal yang telah diberikan kepada siswa kemudian dianalisis. Setelah melakukan penilaian, jika ada siswa yang memperoleh nilai kurang dari standar KKM yang telah ditetapkan maka guru mengadakan program remedial. Kemudian kepada siswa yang telah tuntas, diberikan pengayaan untuk memperdalam materi pembelajaran.<sup>30</sup>

Kepala sekolah selalu mengadakan pemeriksaan terhadap semua guru baik guru kelas maupun guru bidang studi mengenai hasil evaluasi pembelajaran yaitu remedial dan pengayaan, dan hasilnya hampir semua guru telah melaksanakannya”.<sup>31</sup>

## **B. ANALISIS DATA**

### **1. Kepemimpinan Kepala MIN 2 Tanggamus Kabupaten Tanggamus dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Keberhasilan sebuah institusi dalam menjalankan rencana dan program organisasi perlu didukung oleh kepemimpinan yang kreatif yang dapat menggerakkan partisipasi aktif dari sumber daya manusia yang ada, juga peranan Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu memanage fungsi-fungsi kepemimpinan yang meliputi, planning, actuating, controlling, coordinating dan

<sup>29</sup> Samarudin, S.Pd.I, Wakakur, *Wawancara*, 03 Desember 2015

<sup>30</sup> Masudin, S.Pd.I, Guru MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 11 Desember 2015

<sup>31</sup> Kusairi, S.Pd.I, Guru MIN 2 Tanggamus, *Wawancara*, 03 Desember 2013

evaluating.<sup>32</sup>

Salah satu syarat menjadi pemimpin adalah kepercayaan diri yang kuat pada seprang memimpin. Ketika pemimpinnya kelihatan percaya diri bawahannya akan jadi lebih mantap dan yakin untuk mengikuti pemimpinnya.<sup>33</sup>

Komitmen dan keyakinan diri yang kuat yang dimiliki seorang pemimpin tidak hanya membuat diri pribadinya merasa mempunyai kepercayaan diri tinggi sehingga akan mempermudah dia menjalani tugas-tugas sebagai seorang pemimpin, tetapi juga akan memberikan energi yang positif terhadap bawahan dalam mengikuti arahan kepemimpinannya.

Dalam dunia pendidikan dengan berbagai permasalahan yang muncul, maka kepemimpinan dalam pendidikan sangat memerlukan perhatian, hal ini disebabkan karena dengan melalui sebuah kepemimpinan yang baik akan muncul sumber daya manusia sebagai tenaga-tenaga yang berkualitas, partisipatif, dengan wawasan jauh kedepan. Untuk mewujudkan Visi dan Misi sekolah tidak cukup dengan adanya SDM yang berkualitas, namun sangat dibutuhkan keterlibatan dan partisipasi diantara sumber daya-sumber daya yang ada. Dengan demikian lembaga pendidikan tersebut akan menghasilkan lulusan yang siap pakai di berbagai lapangan kehidupan yang diperlukan masyarakat.

Pendidikan yang bermutu dengan hasil produk (lulusan) yang unggul tidak

---

<sup>32</sup> Wuradji, *The Educational Leadership: Kepemimpinan Transformasional*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), h. 20

<sup>33</sup> Dwi Susanti, *Transformational Leadership – Terobosan Baru Menjadi Pemimpin Unggul*, (Bandung: Total Data, 2007), h. 159

lepas dari peran guru yang profesional dengan Kepala Sekolah sebagai faktor utama dan pertama untuk meningkatkan kualitas serta bagaimana bentuk peningkatannya juga tidak terlepas dari kepemimpinan Kepala Sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung dengan kepala sekolah, wakakur, dan beberapa guru serta staf TU di MIN 2 Tanggamus dan juga menurut pengamatan peneliti melalui observasi, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala MIN 2 Tanggamus telah menjalankan aspek-aspek kepemimpinan dengan baik diantaranya dalam hal pemberian perintah/tugas; pengarahan; dan bimbingan terhadap bawahan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

a) Kepala Sekolah dalam Memberikan Perintah Kepada Bawahan

Tugas dari seorang pimpinan dalam prinsip-prinsip manajemen adalah harus mampu mengidentifikasi bawahan dalam hal bakat dan kemampuan yang dimiliki, hal ini diperlukan sehingga sebagai seorang manajer Kepala Sekolah dapat melihat potensi yang dimiliki oleh bawahannya dan tugas yang diberikan akan sesuai dengan kemampuan dari bawahannya serta tujuan pendidikan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Dalam hal pemberian perintah kepada bawahan, kepala MIN 2 Tanggamus selalu mempertimbangkan situasi dan kondisi bawahan yang akan diberi tugas. Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan jangan sampai memberikan tugas kepada orang yang tidak tepat dan/atau pada saat yang tidak tepat. Perintah dan kebijakan kepala sekolah secara implisit tertuang ke dalam program kerja kepala sekolah,



sehingga dengan demikian para guru, staf, dan karyawan dapat mengerti dan memahami apa yang dikehendaki oleh kepala sekolah.

Indikator kepala sekolah sebagai manajer adalah memiliki program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kepala sekolah juga membuat struktur organisasi sekolah, membentuk kepanitian, memberikan arahan, peduli terhadap sarana dan perawatannya, memberi jam mengajar sesuai dengan bidang tugas dan kompetensi guru, serta dapat bekerjasama dengan para wakil kepala sekolah dan dewan guru.

Sebagai seorang pimpinan, kepala sekolah senantiasa berusaha memberikan pekerjaan kepada orang yang di anggap mampu dan dipercaya untuk melaksanakannya, kepala sekolah sangat tepat dan efektif menempatkan orang-orangnya dalam setiap tugas yang diembannya.

Untuk meningkatkan kualitas sekolah dengan meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan para guru dalam menghadapi persaingan yang lebih berat dimasa-masa yang akan datang, sebagaimana yang beliau kemukakan bahwa kemajuan sebuah lembaga pendidikan itu didukung dari berbagai aspek, namun guru sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kualitas siswa dan karyawan sebagai petugas administrasi dalam kegiatan belajar mengajar perlu untuk ditingkatkan kemampuan profesionalnya. Maka dari itu kepala sekolah senantiasa berupaya agar guru lebih meningkat lagi kinerjanya, dengan cara mengikut sertakan ke berbagai kegiatan sekolah baik dibidang kesiswaan, Prakerin, Kebersihan dan keindahan lingkungan, dll. Guru

bukan hanya sekedar mengajar namun terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah.

Sebagai teman dan mitra dalam pelaksanaan program-program sekolah, kepala sekolah selalu melibatkan para guru di dalam pengambilan keputusan, maka ada empat model kepemimpinan yang dapat dipilih oleh seorang kepala sekolah, yaitu: structural leadership, facilitative leadership, supportive leadership, dan participative leadership.<sup>34</sup>

Dari paparan hasil wawancara akan tampak betapa pentingnya peningkatan Kinerja guru, sehingga untuk memenuhi hal-hal tersebut kepala sekolah dalam gaya kepemimpinannya senantiasa memberikan kesempatan kepada bawahan baik guru maupun karyawannya untuk memberikan masukan baik usul, saran, dan pendapat terhadap keputusan yang akan diambil.

Kepala sekolah dalam mengambil kebijakan dan pemberian tugas kepada guru dan karyawannya sangat bersifat demokratis. Namun demikian walaupun bersifat demokratis tetap berada pada koridor etis dan sistematis. Begitu juga yang dilakukan oleh Kepala Sekolah demi untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya dalam membuat dan menentukan kebijakan tidak sewenang-wenang dengan cara memaksakan kehendak.

Dalam Pembuatan keputusan, kepala sekolah cenderung bersifat *bottom up* dengan mekanisme; *pertama*, mengidentifikasi berbagai komponen yang menjadi bahan pembuatan keputusan dari seluruh komunitas sekolah, *kedua*, pengumpulan

---

<sup>34</sup> Wuradji, *The Educational Leadership, Kepemimpinan Transformasional*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), h. 99

dan pemilihan komponen-komponen sesuai dengan skala prioritas, *ketiga*, mempersiapkan draft pembuatan keputusan untuk dibahas pada proses penetapan keputusan yang akan menjadi salah satu pijakan pelaksanaan organisasi dan sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan.

Dengan demikian dapat difahami bahwa kepala MIN 2 Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru menganggap guru sebagai mitra kerja bukan sebagai bawahan maka ini termasuk dalam kategori kepemimpinan model participative leadership, dimana kepala MIN 2 Tanggamus lebih mengutamakan kerja kelompok, disamping tetap memberikan kesempatan untuk bekerja secara mandiri dan melibatkan pihak lain dalam pengambilan keputusan.

#### b) Kepala Sekolah Memberikan Arahan kepada Bawahan

Sebagaimana teori Paul & Ken Blanchard, apabila model kepemimpinan berorientasi pada tugas kerja, maka arahan hanya dari pimpinan atau komunikasi satu arah, yang disebut model direktif dan apabila model kepemimpinan berorientasi pada hubungan anak buah, maka terjadi komunikasi dua arah antara pemimpin dan terpinpin, model ini adalah model demokratis atau disebut juga model supaortif.<sup>35</sup>

Kepemimpinan kepala MIN 2 Tanggamus adalah berorientasi pada hubungan dengan para guru dengan memberikan dorongan, bimbingan dan semangat. Dari berbagai sikap dan kebijakannya kepala sekolah merasa senang jika melihat guru maupun karyawannya yang berusaha untuk meningkatkan

---

<sup>35</sup> Indrafachrudin, Soekarto, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), h. 51

kualitas kepribadian, ketrampilan maupun keilmuannya, bahkan tidak segan-segan baik secara langsung atau tidak langsung memberikan arahan dan motivasi serta berbagai penghargaan lainnya bagi guru atau karyawan yang memiliki prestasi.

Sebagai pemimpin yang diantaranya memiliki kebijakan berupa *controlling* maupun *evaluating*, maka Kepala Sekolah dalam melihat serta mengevaluasi hasil kerja maupun pelaksanaan tugas yang dibebankan pada bawahan (guru dan karyawan) diadakanlah pertemuan berupa rapat terbuka dengan menyampaikan hasil kerja masing-masing secara bebas dan terbuka dalam forum tersebut mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Pada pertemuan tersebut kepala sekolah selalu memberikan arahan-arahan kepada dewan guru agar dalam membuat perangkat dan melaksanakan kegiatan pembelajaran serta mengevaluasi apa yang menyebabkan keberhasilan dan apa yang menyebabkan ketidak berhasilan. Misalnya berapa nilai yang dicapai pada mata pelajaran yang di UN kan, Prestasi yang diraih siswa baik tingkat Kabupaten, Propinsi maupun Nasional, Peluang masuk disekolah lanjutan (faforit/unggulan)). dengan kondisi tersebut setiap guru kedepan mempunyai target yang akan dicapai, sehingga dengan kondisi seperti ini baik wakil kepala sekolah maupun guru dapat terdorong untuk meningkatkan kinerja masing-masing.

Kepala sekolah selalu menginformasikan kepada guru setiap ada permasalahan dan menganggap guru sebagai mitra kerja dalam membuat keputusan-keputusan bersama dan penyusunan program sekolah. Kepala sekolah sebagai pejabat formal, jika dikaitkan dengan teori Herry Mintzberg, mengungkapkan adanya tiga macam

peranan seorang pemimpin, yaitu: *interpersonal roles*, *informational roles*, dan *decisional roles*. Ada tiga peranan kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari otoritas dan status formal, yaitu:

- a) Peranan hubungan antarpersonal (*interpersonal roles*), yaitu peranan yang timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer yang meliputi: lambang, kepemimpinan dan penghubung.
- b) Peranan informasional (*informational roles*), yaitu berperan untuk menerima dan menyebarkan atau meneruskan informasi kepada guru, staff, dan siswa serta orang tua siswa.
- c) Sebagai pengambil keputusan (*decisional roles*), peran ini merupakan peran yang paling penting dari kedua macam peran tersebut.<sup>36</sup>

Sedangkan kepala sekolah sebagai teman dan mitra dalam pelaksanaan program-program ataupun melibatkan para guru di dalam pengambilan keputusan, ada empat model kepemimpinan yang dapat dipilih oleh seorang kepala sekolah, yaitu: *structural leadership*, *facilitative leadership*, *supportive leadership*, dan *participative leadership*.<sup>37</sup>

Kepala MIN 2 Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru menganggap guru sebagai mitra kerja termasuk kategori model keempat yaitu *participative leadership*, karena kepala MIN 2 Tanggamus lebih mengutamakan kerja kelompok, disamping tetap memberikan kesempatan untuk bekerja secara mandiri dan melibatkan pihak lain dalam pengambilan keputusan.

Salah satu bentuk konkrit dalam mencapai tujuan tersebut adalah diusahakan jangan sampai ada jam pelajaran yang kosong dan karyawan terlambat. Jika ada jam

---

<sup>36</sup> Wahjosumidjo, *Op.cit.*, h. 91

<sup>37</sup> Wuradji, *Kepemimpinan Transformasional*, (Yogyakarta: Gana Media, 2008), h. 99

pelajaran yang kosong hendaknya guru yang bersangkutan memberi tugas dan ditunggu oleh petugas piket, sedangkan karyawan supaya pelayanannya bisa total, harus datang dengan rajin dan tepat waktu. Jika hal itu tidak terpenuhi maka hendaknya ada jadwal piket kehadiran, sehingga baik guru maupun siswa yang memerlukan sesuatu dalam kegiatan belajar mengajar dapat terselesaikan dengan cepat.

Untuk persiapan menjelang ujian nasional, sekolah melaksanakan kegiatan pelajaran tambahan khususnya kelas VI. Hal ini selaras dengan misi MIN 2 Tanggamus adalah mencetak siswa berprestasi dan berakhlakul karimah, yang ikut memberikan warna dilungkungan tempat tinggalnya. Misi itu tidak akan tercapai tanpa dukungan dan partisipasi dari para guru (khususnya).

Untuk meningkatkan kinerja guru serta menambah pengetahuan dalam bidang keilmuannya maka kepala sekolah senantiasa memberikan peluang untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar-seminar maupun melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Sebagaimana yang kepala sekolah sampaikan pada wawancara.

Kepala sekolah tidak enggan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang maksimal tetapi juga tidak segan dalam hal mengkoreksi terhadap guru atau karyawan yang lainnya, bila melihat hal yang kurang sesuai. Kepala sekolah terus mendorong prestasi para guru dan staf sesuai kemampuan masing-masing. Kepala sekolah juga berusaha menciptakan suasana kerja yang penuh kekeluargaan, yaitu adanya saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai.

Apapun bentuk kebijaksanaan pimpinan jika tidak ada respon dari bawahan,

atau sebaliknya pimpinan tidak tanggap terhadap keinginan guru dan karyawan dalam meningkatkan kualitas atau profesionalitasnya akan muncul sikap malas dan acuh tak acuh. Namun jika hal itu diperhatikan maka akan muncul semangat dalam meningkatkan kinerja atau potensi yang dimiliki manusia yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar-seminar maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

c) Kepala Sekolah Memberikan Bimbingan kepada Bawahan

Kepala sekolah sering memberikan bimbingan dan dorongan dalam menunaikan tugas-tugas selaku guru. Setiap enam bulan sekali baik di awal maupun di akhir semester kepala sekolah selalu mengadakan bimbingan dan evaluasi terhadap kinerja guru agar dalam melaksanakan tugas mengajar dan membimbing siswa harus sesuai dengan prosedur dan program yang ada.

Kepala Sekolah senantiasa mendahulukan rasa kekeluargaan dan rasa persaudaraan dalam membangun kerja sama untuk mencapai tujuan lembaga Pendidikan yang dipimpinnya, semua staf yang ada dalam tanggung jawabnya dipandang bukan sebagai bawahan tetapi sebagai mitra kerja dan juga memandang bahwa mereka adalah manusia yang memiliki potensi untuk dikembangkan dengan baik dan berkesinambungan.

Secara kuantitas kemampuan profesionalisme guru maupun karyawan sudah memadai, tetapi hal itu belum mencukupi. Dikatakan memadai karena hampir 90% kebutuhan sudah terpenuhi. Namun jika berbicara kualitas memang kapanpun kemampuan profesionalisme guru perlu dikembangkan dan diharapkan mereka dapat

mengembangkan dirinya sendiri. Solusinya adalah para guru maupun karyawan senantiasa diberi kesempatan dan diikutsertakan dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan profesionalisme yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerjanya, apakah itu seminar, workshop, maupun penataran-penataran, ataupun kuliah pada jenjang yang lebih tinggi.

Dari hasil wawancara, Kepala Sekolah menginginkan peningkatan dan pengembangan potensi yang dimiliki oleh guru dan karyawan dengan salah satu bentuknya adalah Kepala Sekolah senantiasa secara terbuka mengikutsertakan guru-guru dan karyawan dalam berbagai pelatihan, seminar dan sebagainya. Jika seorang guru dan karyawan memiliki keinginan untuk maju serta meningkatkan kualitas keilmuannya sementara Kepala Sekolah tidak mengizinkan maka akan timbul masalah dalam hal peningkatan kinerja, karena adanya tekanan dalam hal kebebasan untuk mengembangkan kemampuan dan keilmuannya, namun dalam hal ini Kepala sekolah selalu memberikan peluang untuk itu semua.

Dalam meningkatkan kinerja guru, maka sebagai Kepala Sekolah harus mempunyai kemampuan dalam membaca sifat maupun watak bawahan yang dipimpinnya, karena dengan kemampuan tersebut akan diketahui ketrampilan-ketrampilan, dan bidang-bidang yang ditekuni (utamanya para guru). Hal ini disebabkan karena setiap bawahan mempunyai pembawaan dan karakter maupun sifat yang berbeda, ada yang lemah lembut, suka musyawarah, pekerja keras, laki-laki, wanita, dan latar belakang disiplin ilmu yang berbeda-beda, sehingga Kepala Sekolah dalam memberikan tugas maupun tanggung jawab dapat dilaksanakan



dengan baik, benar, penuh dedikasi dan semangat tinggi.

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap anak buahnya (para bawahan) terutama guru dan karyawan, karena dengan peningkatan kinerja, maka kualitas anak didik (output) akan dapat dimaksimalkan. Selain itu peningkatan kinerja guru sangat dituntut, hal ini disebabkan guru merupakan alat yang utama dalam mencapai dan memperlancar proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah tersebut, sehingga dalam mencapai tujuan pembelajaran, tujuan institusional maupun tujuan nasional akan berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan kondisi inilah maka Kepala Sekolah sangat dituntut untuk memberikan bimbingan demi meningkatkan kinerja guru yang ada, sehingga akan tercipta prestasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan tercipta guru yang profesional dan menghasilkan *output* siswa yang optimal baik skala lokal maupun nasional.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada keefektifan model atau tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut maka kepemimpinan kepala MIN 2 Tanggamus dalam meningkatkan kinerja guru, mengarah kepada salah satu model kepemimpinan yaitu model kepemimpinan demokratis.

Kepala sekolah menyadari bahwa tugasnya adalah mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas kepada semua anggotanya, dengan menekankan pada rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik kepada semua anggota. Sebagaimana dalam Kartini Kartono dijelaskan, bahwa kepala sekolah yang demokratis menganggap lembaga bukanlah masalah “pribadi atau individu”, akan tetapi

kekuatan organisasi terletak pada partisipasi aktif setiap anggota.<sup>38</sup>

Kepemimpinan demokratis dalam mengembangkan organisasi menggunakan pendekatan musyawarah. Tipe kepemimpinan demokratis ini memang paling sesuai dengan konsep Islam dimana di dalamnya banyak menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Ali-Imran: 159).<sup>39</sup>

## 2. Kinerja Guru

Untuk mengetahui kinerja guru maka hal yang harus diketahui adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pokok guru yaitu bagaimana guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, bagaimana guru dalam melaksanakan pembelajaran dan bagaimana guru dalam melaksanakan penilaian terhadap hasil belajar para siswanya.

Kinerja guru merupakan salah satu unsur pokok dalam meningkatkan mutu

<sup>38</sup> Kartini Kartono, *Op.cit.*, h. 164

<sup>39</sup> Al-Imam Abul Fida Isma'îl Ibnu Kasîr Ad-Dimasyqî, *Tafsir Ibnu Katsîr*, ( Bandung: Sinar Baru Algensindo), h. 243

suatu sekolah. Maju tidaknya sebuah sekolah sangat bergantung dengan bagaimana kondisi kualitas kinerja dan kompetensi guru-guru yang dimiliki di sekolah tersebut, karena kinerja guru sangat bergantung dengan muatan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Guru harus menjadi suri tauladan dan panutan dimanapun berada baik di sekolah di keluarga maupun di tengah masyarakat. Sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengadakan evaluasi pembelajaran.<sup>40</sup>

Tugas guru tidaklah ringan, karena tidak hanya sekedar mengajar, mentransfer ilmu saja namun harus menjadi teladan sebagai seorang pendidik bagi peserta didiknya, demikian pula dengan kompetensi yang dimiliki, mulai dari membuat perencanaan, melaksanakan program, mengevaluasi bahkan mengadakan pengayaan.

Dari hasil wawancara juga observasi yang penulis lakukan bahwa selama kepemimpinan Kusairi, S.Pd.I dari tahun ke tahun berikutnya terjadi peningkatan kinerja guru walaupun tidak signifikan.

Kinerja yang diwujudkan oleh guru tidak hanya pada 7 komponen yang ada di sekolah (Kurikulum, Kesiswaan, Sarana Prasarana, Humas, Personalia/Kepegawaian, Keuangan dan Layanan Khusus). Namun peningkatan kinerja guru juga diwujudkan oleh semua guru dalam program penciptaan lingkungan sekolah sehat (LSS).

Adapun kinerja guru yang dibahas dalam penelitian ini diantaranya adalah :

---

<sup>40</sup> Direktorat Jenderal peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Depdiknas, 2008), h. 3

#### a. Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

Perencanaan kegiatan pembelajaran merupakan penjabaran operasional dari kurikulum, sedangkan aplikasi dari perencanaan akan terlihat dalam kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran, terutama sebagai alat proyeksi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan selama pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran sebagai pedoman atau panduan kegiatan menggambarkan hasil yang akan dicapai, sebagai alat kontrol dan evaluasi. Bentuk perencanaan pembelajaran adalah silabus pembelajaran dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).<sup>41</sup>

Dalam kegiatan penyusunan program, semua dewan guru dilibatkan dalam rapat penyusunan program pengajaran yang dilaksanakan pada akhir tahun ajaran. Dalam rapat yang dipimpin oleh bapak kepala sekolah tersebut dibagikan pembagian tugas mengajar, kurikulum yang akan digunakan serta sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kegiatan pembelajaran pada tahun ajaran berjalan.

Dari data yang berhasil dihimpun oleh penulis selama melakukan penelitian didapatkan data bahwa guru telah mampu membuat dan melengkapi perencanaan pembelajaran melalui pembuatan Perencanaan Program Tahunan (PROTA), Perencanaan Program semester (PROMES), membuat Silabus, dan membuat Rencana Program Pembelajaran (RPP) dengan baik. Namun dari sejumlah guru yang ada di MIN 2 Tanggamus, diketahui bahwa masih ada guru yang tidak membuat RPP ketika akan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan alasan yang klasik

---

<sup>41</sup> Rusman, *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), h. 581

yaitu malas, kecuali bila akan ada pemeriksaan.<sup>42</sup>

Sebenarnya kepala sekolah telah mewajibkan kepada setiap guru untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Namun, terkadang masih ada guru yang mengabaikannya. Kepala sekolah tidak pernah membeda-bedakan, semua guru wajib membuat RPP sebelum memulai pembelajaran. RPP itu biasanya diperiksa terlebih dahulu oleh kepala sekolah. Terkadang ada yang belum siap, dan ada yang harus menunda mengumpulkan RPP, padahal dengan membuat RPP, guru akan tahu kemana tujuan pembelajaran akan diarahkan. Pembuatan perangkat pembelajaran sangat bermanfaat bagi guru, selain penyampaian materi menjadi terarah juga dapat meningkatkan kompetensi guru.

Dari hasil analisa di atas dapat penulis simpulkan bahwa rata-rata guru MIN 2 Tanggamus sudah membuat perangkat pembelajaran dengan baik, namun ada sebagian guru yang masih malas dalam membuat RPP, walaupun pada akhirnya juga dibuat dan dikumpulkan karena adanya pemeriksaan ataupun sanksi lain yaitu berupa penundaan pencairan tunjangan sertifikasi.

#### b. Pelaksanaan kegiatan Pembelajaran

Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses sebab-akibat. Guru sebagai pengajar merupakan penyebab utama terjadinya proses pembelajaran siswa, meskipun tidak semua perbuatan belajar siswa merupakan akibat guru yang mengajar. Oleh sebab itu, guru sebagai figur sentral, harus mampu menetapkan strategi pembelajaran yang tepat sehingga dapat mendorong terjadinya perbuatan

---

<sup>42</sup> Samarudin, S.Pd.I, *Wawancara*, 10 Desember 2015

siswa yang aktif, kreatif, produktif, dan efisien.

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar serta penggunaan metode maupun strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Kemampuan menguasai bahan pelajaran sebagai bahan integral dari proses belajar mengajar, jangan dianggap hanya sebagai pelengkap bagi profesi guru. Guru yang bertaraf profesional mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Penguasaan bahan pelajaran ternyata memberikan pengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Kegiatan belajar mengajar yang mencakup kesesuaian metode dengan bahan belajar yang disampaikan, penyajian bahan belajar sesuai dengan tujuan/indikator yang telah ditetapkan, keterampilan dalam menanggapi dan merespon pertanyaan siswa, serta ketepatan dalam penggunaan alokasi waktu yang disediakan.

Selanjutnya penulis akan mengemukakan tentang kemampuan guru dalam melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Adapun yang menjadi indikatornya adalah: mampu membangkitkan motivasi siswa, mampu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, mampu menggunakan alat bantu pengajaran, mampu mengatur dan mengubah suasana kelas, mampu memberikan teguran terhadap siswa, mampu memberikan reward dan sanksi pada siswa dan mampu memberikan pujian kepada

siswa.

Dari hasil wawancara ditemukan adanya guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran masih tidak sesuai dengan yang tertuang di dalam RPP, walaupun rencana program pembelajarannya sudah dibuat.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran siswa dimulai pukul 07.15 sampai dengan pukul 12.45, dan secara umum guru-guru di MIN 2 Tanggamus telah melaksanakannya dengan baik, namun belum semua mampu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, sehingga ada rasa kejenuhan bagi siswa dalam menerima materi pelajaran.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan guru-guru masih rendah diantaranya adalah :

- 1) Masih ada guru yang datang terlambat lebih dari 10 menit.
- 2) Masih ada guru yang tidak tepat waktu masuk kelas, biasanya pada jam pertama dan jam masuk kelas setelah istirahat.
- 3) Masih ada guru yang memberikan tugas mencatat kepada siswa, sedangkan guru berada di ruang guru/di luar kelas.

Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa guru di MIN 2 Tanggamus dalam membangkitkan motivasi siswa belum berjalan dengan baik. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa rata-rata kemampuan guru dalam menggunakan metode pembelajaran belum bervariasi. Selain itu kemampuan guru dalam menggunakan alat bantu pengajaran masih kurang dan belum terlihat interaksi edukatif antara guru dengan siswa. Kesulitan guru terletak pada penguasaan kelas,

sehingga suasana kelas sering tidak kondusif.

c. Evaluasi / Penilaian Hasil Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Selanjutnya penulis akan mengemukakan tentang kemampuan guru dalam menilai kemajuan proses belajar mengajar. Adapun yang menjadi indikatornya adalah: mampu membuat dan mengoreksi soal; mampu memberikan hasil penilaian (*Report*); dan mampu mengadakan remedial.

Penilaian (*assessment*) adalah penerapan berbagai cara dan penggunaan beragam alat penilaian untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana hasil belajar siswa atau ketercapaian kompetensi (rangkaiannya kemampuan) peserta didik. Penilaian menjawab pertanyaan tentang sebaik apa hasil atau prestasi belajar seorang peserta didik. Hasil penilaian dapat berupa nilai kualitatif (pernyataan naratif dalam kata-kata) dan nilai kuantitatif (berupa angka). Tujuan evaluasi (penilaian) adalah untuk melihat dan mengetahui proses yang terjadi dalam proses pembelajaran.

Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.

Pelaksanaan evaluasi/penilaian hasil pembelajaran terdiri dari Ulangan harian,



ujian tengah semester (Mid Semester), ujian Semester, dan khusus untuk kelas VI ditambahkan dengan kegiatan Try out, Latihan Ujian Sekolah (LUS), dan Ujian Sekolah (US).

Ulangan harian dilakukan secara berkala yang didasarkan kepada materi pelajaran atau pokok bahasan. Dalam kegiatan ulangan harian kepala sekolah menekankan pada semua guru untuk melaksanakan minimal 3 kali dalam satu semester dan langsung dibuat analisis hasilnya. Di samping analisis hasil ulangan juga dibuat remedial bagi siswa yang belum mencapai criteria ketuntasan dan pengayaan bagi siswa yang sudah menacapainya. Dalam satu semester setiap guru dapat melaksanakan evaluasi pembelajaran antara 3 sampai 5 kali.<sup>43</sup>

Dari paparan hasil wawancara dapat diketahui bahwa rata-rata kemampuan guru dalam membuat dan mengkoreksi soal sudah cukup baik. Rata-rata guru telah melaksanakan remedial dan pengayaan, sehingga objektivitas penilaian dalam raport dapat dipertanggungjawabkan.

---

<sup>43</sup> *Dokumentasi* , di ambil dari leger Nilai Harian