

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 BLANGKEJEREN**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh:

**RABADI**

**NIM. 150206013**

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM, BANDA ACEH  
2019 M/ 1440 H**

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 BLANGKEJEREN**

**SKRIPSI**

Diajukan Pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas Islam  
Negeri Ar-Raniry Darusalam Banda Aceh Sebagai Beban Studi Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh:

**RABADI**

**NIM. 150206013**

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh

Pembimbing I,

جامعة الرانيري

Pembimbing II,

AR - RANIRY



**Dr. Basidin Mizal, M. Pd**  
NIP. 195907021990031001



**Nurussalami, S. Ag., M. Pd**  
NIP. 197902162014112001

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 BLANGKEJEREN**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus  
serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-I)  
dalam Ilmu Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal: Selasa, 24 Desember 2019  
12 Safar 1441

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

Ketua



**Dr. Basidin Mizal, M. Pd.**  
NIP. 195907021990031001

Sekretaris



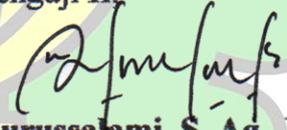
**Drs. Mardin, MA.**  
NIP. 196712161991031

Penguji I,



**Dra. Jamaliah Haslillah, MA.**  
NIP. 196010061992032001

Penguji II,



**Nurussalami, S. Ag., M. Pd.**  
NIP. 197902162014112001

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh



  
**Dr. Muslim Razali, S. H, M. Ag.**  
NIP. 195903091989031001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rabadi  
NIM : 150206013  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Judul skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebut sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data;
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN A-Raniry Banda Aceh

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Banda Aceh, 24 Desember 2019

Yang Menyatakan,



*Rabadi*  
Rabadi  
NIM. 150206013

## ABSTRAK

Nama : Rabadi  
NIM : 150206013  
Fakultas/Prodi : Tarbiyah Dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren  
Tebal Skripsi : 69 Halaman  
Pembimbing I : Dr. Basidin Mizal, M.Pd.  
Pembimbing II : Nurussalami, S. Ag. M.Pd.  
Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren. Adapun metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif diskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah tenaga pendidik/ guru. Kunci informan pada penelitian ini adalah kepala sekolah karena kepala sekolah terlibat setiap hari secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidikan dalam proses pembelajaran di SMA Negeri 1 Blangkejeren. Teknik pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara/ interview, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan trigulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik karena dari 8 indikator ada enam telaksana dan ada 2 indikator yang belum terlaksana, adapun indikator ialah: pemberian motivasi, semangat kerja, pembinaan, disiplin, memberi konsultasi, pemberian penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap, dan prilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, mengembangkan fropesi guru. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari enam indicator ada empat indikator terlaksana dengan maksimal. Adapun indikator ialah: menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, menguasai kajian akademik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidikan merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa telah memberikan rahmat dan Hidayah-nya kepada hambanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beriring salam kita sanjung sajikan kepangkuan Nabi besar Muhammad SAW beserta para keluarga dan para sahabatnya sekalian, sehingga kita dapat merasakan betapa bermaknanya serta betapa sejuiknya alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Adapun judul skripsi ini, yaitu **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Bklangkejeren.”** Penyusunan skripsi ini memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-raniry Darusalam Banda Aceh.

Satu hal yang tak bisa dipungkiri, bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik dari pihak akademik maupun non akademik. Oleh karena itu melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muslim Razali, S, M, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Bapak Mumtazul Fikri, S. Pd. I, MA sebagai ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam serta para staf dan jajarannya.
3. Nurussalami, S. Ag., M. Pd. Selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan dan meluangkan banyak waktu serta pikiran untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini
4. Dra. Jamaliah Hasballah, M. A. selaku penasehat akademik (PA) yang telah membantu penulis menyelesaikan proposal penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada ibuk Aguswati Gulo, S. Pd, M. Pd. selaku kepala SMA Negeri 1 Blangkejeren serta Waka kurikulum,Waka kesiswaan,Waka saptas

dan KA TU, yang telah banyak membantu dalam penelitian serta memberikan data dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ayah dan ibu yang telah mendidik kami dari kecil sehingga menjadi anak-anak yang senantiasa berusaha memberikan yang terbaik kepada semua.
7. Adik serta keluarga yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk keberhasilan penulis
8. Kawan-kawan seperjuangan angkatan 2015 prodi MPI yang telah bekerja sama dalam menempuh dunia pendidikan saling memberi motivasi.

Mudah-mudahan atas partisipasi dan motivasi yang sudah diberikan sehingga menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal disisi Allah SWT. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan ilmu penulis oleh karena ini penulis harapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang, dan demi berkembangnya ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik lagi. Dengan harapan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 24 Desember 2019

Penulis,



AR - RANI Rabadi

## DAFTAR ISI

**HALAMAN SAMPUL JUDUL**

**LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**LEMBARAN PENGESAHAN SIDANG**

**LEMBARAN KENYATAAN KEASLIAN**

**ABSTRAK** ..... v

**KATA PENGANTAR**..... vi

**DAFTAR ISI**..... viii

**DAFTAR TABEL**..... x

**DAFTAR LAMPIRAN** ..... xi

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah ..... 3

C. Tujuan Penelitian..... 4

D. Manfaat Penelitian ..... 4

E. Penjelasan Istilah..... 5

F. Sistematika Penulisan ..... 7

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah..... 9

1. Depinisi Kepemimpinan Kepala Sekolah ..... 9

2. Tugas Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah ..... 10

3. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru..... 13

4. Pengaruh Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Guru ..... 17

5. Prilaku Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru..... 18

B. Kinerja Guru..... 19

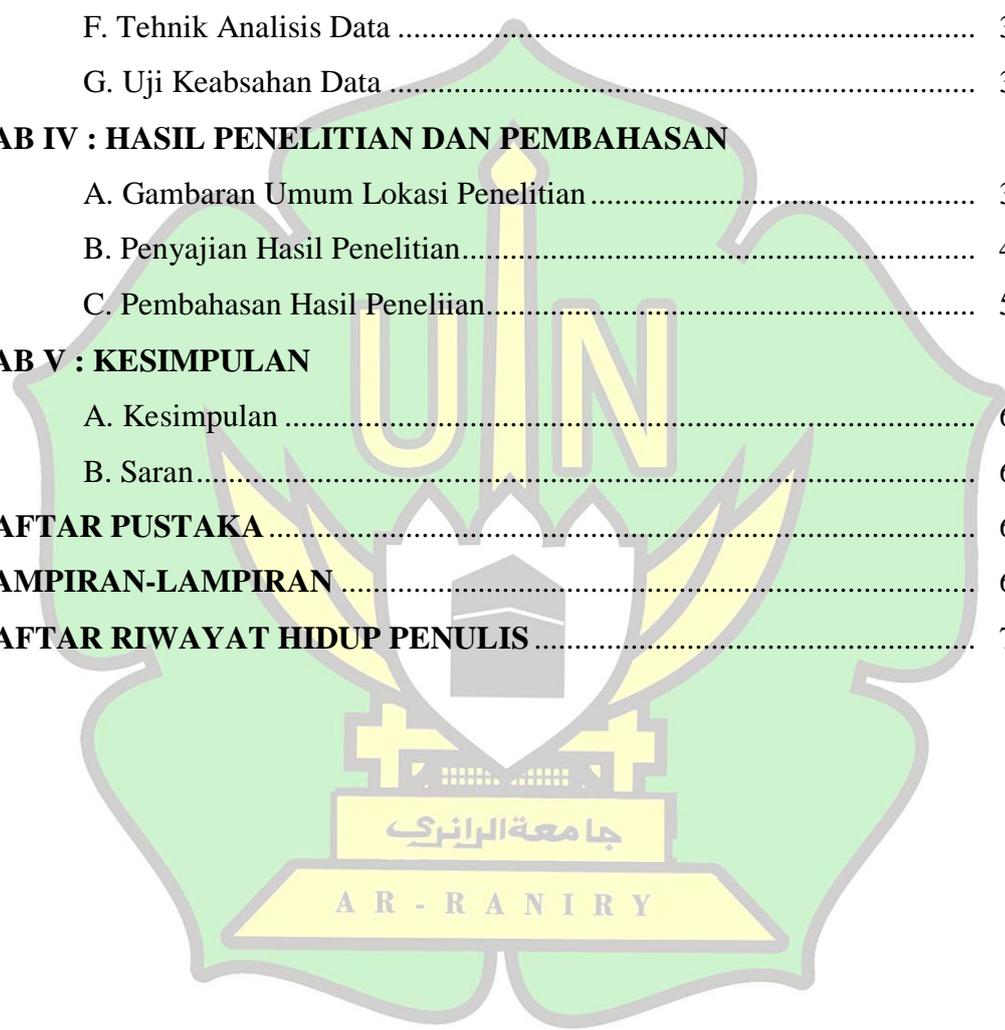
1. Pengertian Kinerja Guru..... 19

2. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru..... 23

3. Manfaat Penilaian Kinerja Guru ..... 25

4. Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru ..... 26

<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Subjek Penelitian.....	28
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	29
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	30
F. Tehnik Analisis Data.....	33
G. Uji Keabsahan Data.....	35
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
B. Penyajian Hasil Penelitian.....	47
C. Pembahasan Hasil Peneliian.....	54
<b>BAB V : KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	65
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	67
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS.....</b>	78



## DAFTAR TABEL

TABEL 4.1 : Keadaan Fisisk SMA Negeri 1 Blangkejeren .....	41
TABEL 4.2 : Keadaan Siswa SMA Negeri 1 Blangkejeren .....	41
TABEL 4.3 : Tenaga Pengajar SMA Negeri 1 Blangkejeren .....	43
TABEL 4.4 : Keadaan Sarana Prasarana SMA Negeri 1 Blangkejeren .....	46



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

LAMPIRAN 2 : Lembaran Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah

LAMPIRAN 3 : Surat Pengesahan Sidang

LAMPIRAN 4 : Surat Izin Penelitian Dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry

LAMPIRAN 5 : Surat Selesai Penelitian di SMA Negeri 1 Blangkejeren

LAMPIRAN 6 : Kisi-Kisi Instrument Penelitian

LAMPIRAN 7 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian

LAMPIRAN 8 : Daftar Riwayat Hidup



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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

Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Hal ini berkaitan dengan kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah diantaranya dituangkan dalam UUD 1945, No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bab 1, pasal 1, ayat (1) yang menyatakan bahwa.<sup>1</sup>

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menghujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, keberibadian, kecerdasan, ahklak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan nasioanl adalah pendidikan yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada

---

<sup>1</sup> UUD 1945, No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Citra Umbara, 2003), h, 7.

nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.<sup>2</sup>

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, maka kunci utama agar perencanaan dan program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan, bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru didalam proses intraksi dilingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan dengan tuntutan perkembangan.<sup>3</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren yang pertama kepemimpinan kepala sekolah memberikan teladan, motivasi serta dorongan pada guru dan menjadi sahabat maupun teman saat menjalankan tugas. Kedua, faktor-faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren adalah adanya komunikasi dan kesinergian antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik sekolah serta guru yang memposisikan dirinya sebagai abdi negara.<sup>4</sup>

Bahwa kepala sekolah perlu melakukan penilaian kinerja guru. Dalam penilaian itu seorang kepemimpinan kepala sekolah dapat meletakkan guna perbaikan pembinaan dan kemampuan pengembangan guru, hal ini menunjukkan

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Sidiknas UU RI No. Th. 2003, (Jakarta, Sinar Grafika, 2013), h, 3.

<sup>3</sup> Mulyasa. H. E, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h, 5

<sup>4</sup><http://staffnew.uny.ac.id/upload/130799880/penelitian/kepeminpinankepalasekolah+upa+peningkatan+kinerja+guru.pdf>

betapa penting kepemimpinan kepala sekolah dalam mengerakan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: (a) kepemimpinan kepala sekolah sebagai kekuatan sosial yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan (b) kepemimpinan kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka (guru) demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Di sisi lain kepala sekolah juga sebagai pejabat formal *manager* pemimpin, pendidik dan seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf<sup>5</sup>

Ada sebahagian guru diberikan tugas tidak sesuai dengan tugas pokok, tidak membuat RPP, tidak menggunakan media pembelajaran, dan ada juga guru yang tidak disiplin masuk ruangan kelas.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Blangkejeren dalam meningkatkan kinerja guru masih belum maksimal. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap perestasi belajar siswa

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren?
2. Bentuk sarana yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren?

---

<sup>5</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosadakarya, 2007), h. 98-120.

3. Hambatan yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren
2. Mengetahui bentuk sarana yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren
3. Mengetahui hambatan yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Teoritis
  - a. Hasil peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber baru bagi ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Peraktis
  - a. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.
  - b. Bagi lembaga sebagai masukan yang membangun guna sebagai meningkatkan kualitas lembaga pendidikan

- c. Bagi ilmu pengetahuan sebagai referensi dalam ilmu pendidikan sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan

## E. Penjelasan Istilah

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami skripsi ini peneliti perlu memberikan beberapa penjelasan yang terdapat dalam judul skripsi ini. Adapun istilah-istilah yang perlu peneliti jelaskan adalah sebagai berikut

### 1. Pengertian kepala sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat terjadi interaksi antara guru, yang memberi pelajaran, dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah, memiliki kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada disuatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk pencapaian tujuan bersama.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva Press, 20012), h, 16.

## 2. Kinerja guru

Adalah suatu hasil yang dapat dicapai seorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Prestasi ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka kinerja dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai melalui suatu keterampilan tertentu. Pencapaian kinerja membutuhkan perencanaan yang baik disertai dengan keterampilan yang dibutuhkan. Prestasi hanya dapat dicapai ketika ada serangkaian usaha yang dilakukan. Pekerjaan adalah objek yang paling mudah untuk melahirkan kinerja

## 3. Guru

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan pekerjaan sebagai guru. Sedangkan kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seorang.

Baik yang kualitatif maupun kuantitatif, adapun pengukuran indikator kinerja dapat dilihat dari kemampuan penguasaan kompetensi guru yang

tercantum dalam pendidikan No. 16 Tahun 2017 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi perofesioanl.

Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang diukur berdasarkan tiga kemampuan yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran. Kemampuan dan komitmen menjalankan tugas. Guru adalah seorang yang bertanggung jawab mendidik dengan memiliki keahlian atau profesi sebagai guru dalam melaksanakan tugas untuk mencapai keberhasilan dan tujuan pendidikan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

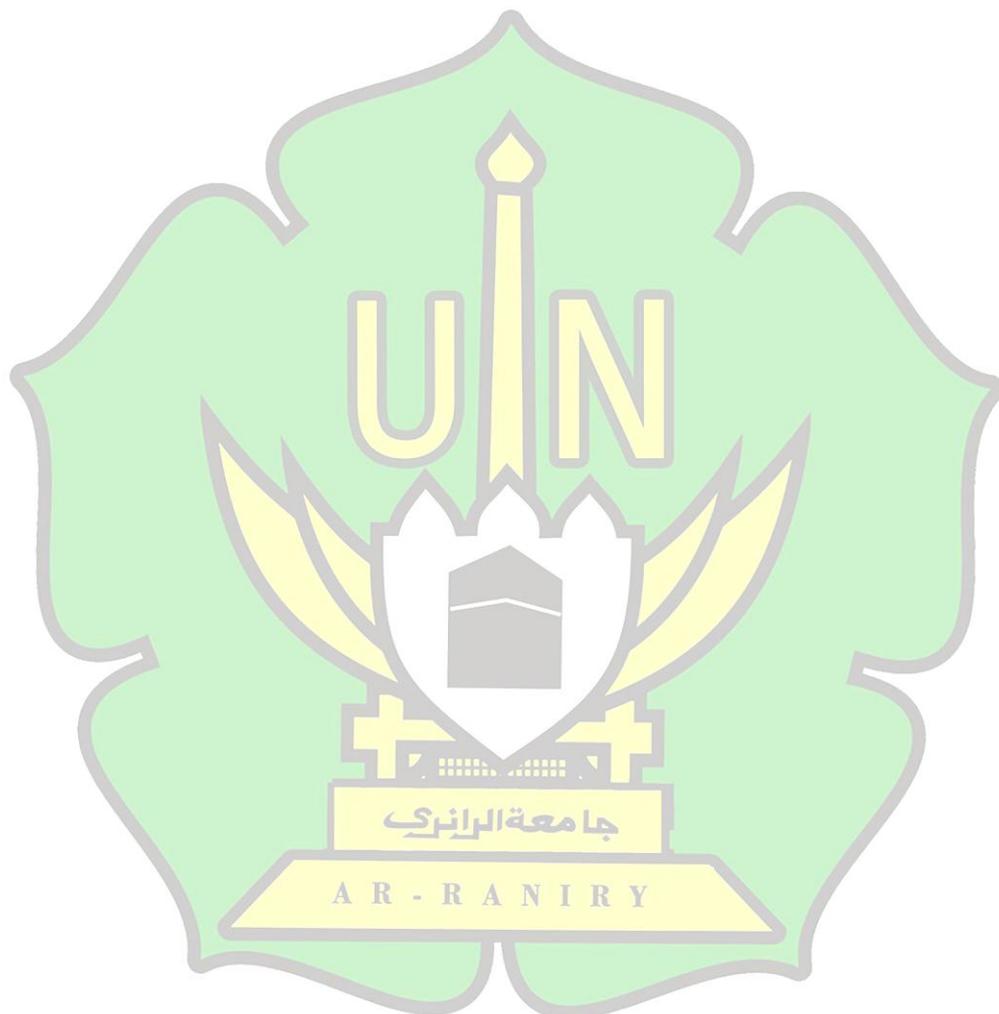
Sistematika penulisan skripsi yang akan peneliti tulis terdiri dari beberapa bab. bab I pendahulua, bab II kajian teori, bab III metode penelitian, bab IV hasil penelitian dan pembahasan, bab V penutup, bab-bab yang akan disajikan dalam penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut.

Bab I adalah pendahuluan berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian pada bab ini berisikan mekanisme pendidikan yaitu menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, sistematika penulisan, kemudian ditutup dengan penelitian terdahulu. Dalam bab II peneliti akan membahas tentang teori yang berkaitan dengan judul, yaitu: pengertian kepemimpinan kepala sekolah, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Bab III mengenai uraian tentang rancangan penelitian, lokasi penelitian subjek penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data

Bab IV mengenai uraian tentang hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V mengenai uraian tentang kesimpulan data saran.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### 1. Definisi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kata kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu, kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>7</sup>

Bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru memberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran, kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan bagi para siswa.<sup>8</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan kepala sekolah dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan kesifatan, perilaku dan situasional dalam studi kepemimpinan kepala sekolah.

Pendekatan pertama memandang kepemimpinan kepala sekolah sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (*traits*) yang tampak. Pendekatan yang kedua bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (*behaviors*) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah efektif.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 34

<sup>8</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala*....h. 35

<sup>9</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), h, 293.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok<sup>10</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks atau yang unik, serta mampu melaksanakan tugasnya dalam memimpin sekolah. Didalam suatu organisasi akan berhasil bahkan gagal sebagai besar ditentukan oleh kepepemimpinan. Pemimpin merupakan orang yang menerangkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang lain.

## 2. Tugas Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah mempunyai tugas dan berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Jika kepala sekolah mempunyai tugas dan berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat, observasi kelas.

---

<sup>10</sup> Mitah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: CV.Alfabeta, 1983), h, 145.

Kepala sekolah mempunyai tugas dan fungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.<sup>11</sup>

Ada tujuh fungsi dan tugas kepala sekolah secara terperinci yaitu:<sup>12</sup>

a. Sebagai Pendidik (*educator*)

Dengan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik (misalnya *team teaching* dan *moving class*), serta mengadakan program akselerasi (*aceleration*) bagi siswa yang cerdas diatas rata-rata.

b. Sebagai Manejer

Dengan memberdayakan tenaga pendidikan melalui kerjasama memberi kesempatan kepada para tenaga pendidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidikan.

c. Sebagai Administrator

Dengan mengelola kurikulum, siswa, personalia, sarana prasarana, kearsipan dan keuangan.

---

<sup>11</sup> Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), Cet. VI, h, 20.

<sup>12</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Jogjakarta: DIVA Pres Anggota IKAPI, 2012), h, 31.

d. Sebagai Supervisor

Dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya, seperti hubungan konsultatif, kolegal, dan bukan hirarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dilaksanakan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), dan merupakan bantuan professional.

e. Sebagai Leder

Dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas.

f. Sebagai Inovator

Dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g. Sebagai Motivator

Dengan 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 lewat pengembangan pusat sumber belajar.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h, 98-120.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam organisasi sekolah, hal ini berarti bahwa apa yang dikerjakannya akan sangat berpengaruh terhadap jalannya proses pendidikan di sekolah, sehingga secara ideal kinerja kepala sekolah harus dapat menciptakan situasi organisasi pendidikan sekolah yang efektif. Kualitas kinerja kepala sekolah akan sangat ditentukan oleh bagaimana seorang kepala melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengelola pendidikan di sekolah sesuai dengan kemampuan dan motivasi kerjanya.

Tanggung jawab kepala sekolah berposisi sebagai manajer sekaligus pemimpin. Sebagai manajer kepala sekolah berperan langsung dilapangan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi dan usaha perbaikan terus menerus. Dan sebagai pemimpin kepala sekolah harus memberikan keteladanan, motivasi, pantang menyerah, dan selalu mengerakan inovasi sebagai tanjung organisasi.

### 3. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru adalah. Kepala sekolah harus lebih fokus memberikan perhatian pada kegiatan-kegiatan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar melalui perbaikan kinerja guru yang ditaganinya. Bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan mediator yang membangkitkan inspirasi, motivasi, dukungan dan bimbingan sehingga mengarahkan keluarnya potensi maksimum guru dan tercapainya peningkatan kualitas sekolah dan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pada hakekatnya, konsep kinerja lebih fokus pada kemampuan individu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya supaya tujuan organisasi dapat

tercapai. Menyatakan kinerja mengarah pada penilaian terhadap pengetahuan, sikap, dan perilaku dalam bekerja yang berorientasi pada kuantitas, kualitas dan akuntabel sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Dari pengertian manajemen Pendidikan, tersebut, kinerja mencakup kognitif, afektif dan psikomotorik yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang sudah diberikan.<sup>14</sup>

Kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas-tugas yang dikerjakan oleh guru pada waktu yang diberikan di sekolah dalam upaya mencapai tujuan sekolah sehari-hari, tujuan kelas dan seluruh tujuan dan sasaran pendidikan. Dengan demikian, kinerja guru mencakup tugas yang dikerjakan berdasarkan tugas yang diberikan di sekolah.

Adanya berbagai tugas atau tanggung jawab yang dimiliki oleh guru, maka dukungan dari kepala sekolah sangat dibutuhkan oleh guru dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawabnya tersebut. Apabila kepala sekolah tidak memberikan perhatian serius terhadap kinerja guru, maka guru akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diembannya. Karena itu, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Pentingnya peningkatan kinerja guru sebagai komponen peningkatan mutu pembelajaran di sekolah kinerja guru dapat dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan kompetensi guru.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan memperbaiki kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan kecakapan atau

---

<sup>14</sup> Jurnal *Manajemen Pendidikan*, Vol. 5, No. 1, Januari-Juni 2018 h, 70.

kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk mengerjakan berbagai tugas yang dibebannya. Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, dinyatakan bahwa setiap guru wajib memiliki empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Apabila kompetensi guru semakin baik, tentu kinerja guru juga akan semakin baik.<sup>15</sup>

Dengan demikian, berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah, ada enam peran kepala sekolah yang dapat dilakukan peningkatan kinerja guru.

- a. Kepala sekolah harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan sekolah, fokus pada pengembangan kurikulum, memfasilitasi dan mendukung guru dalam pengembangan kompetensinya.

Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau workshop.<sup>16</sup>

Peningkatan kompetensi guru dibutuhkan adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing guru, agar peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan melibatkan guru pada kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG).

---

<sup>15</sup> Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru* (Nasib Tua Lamban Gool, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan, 2018), h, 70

<sup>16</sup> Hermino (Nasib Tua Lamban Gool), *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan, 2018), h, 70.

- b. Peran yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kompetensi guru kepala sekolah harus mampu menyusun anggaran yang sesuai dengan kebutuhan sekolah termasuk kebutuhan dalam pengembangan profesionalisme guru.

Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk pemantapan pendanaan dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan mengajukan bantuan dana kepada pihak pemerintah maupun swasta.

- c. Kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru atas kinerjanya dalam pembelajaran artinya, ketika guru menghadapi berbagai kendala dalam pembelajaran, kepala sekolah harus memberikan bantuan supaya guru dapat menyelesaikan persoalan pembelajaran yang dihadapi.

Bantuan terhadap guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, misalnya, memberikan supervisi klinis atau training lanjutan kepada guru.

- d. Kepala sekolah harus menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif supaya kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak terganggu. Kepala sekolah juga harus mampu menciptakan budaya organisasi di sekolah sekondusif mungkin sehingga prestasi belajar siswa dan kinerja guru dapat meningkat kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Dengan adanya perasaan nyaman yang dialami oleh guru, maka akan dapat meningkatkan motivasi komitmen dan loyalitas mereka dalam mengerjakan tugas-

tugas yang diemban Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran vital dan harus mampu menciptakan budaya organisasi dan iklim kerja kondusif di sekolah.

- e. Kepala sekolah dapat menciptakan pembaruan, keunggulan komparatif, dan memanfaatkan berbagai peluang supaya proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik.
- f. Pemberian penghargaan atas prestasi yang diperoleh guru haruslah menjadi budaya di sekolah. Artinya, kepala sekolah harus memberikan perhatian serius terhadap pencapaian-pencapaian yang sudah diperjuangkan oleh guru.<sup>17</sup>

Adapun keenam peranan kepala sekolah yang diuraikan sebelumnya adalah solusi untuk peningkatan kinerja guru di sekolah. Meskipun hal tersebut tidak begitu mudah untuk dilakukan, tetapi kepala sekolah dapat bekerja sama dengan stakeholder pendidikan untuk mengujudkan tujuan sekolah.

#### 4. Pengaruh Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Guru

Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam kualifikasi cukup, komitmen guru dalam kualifikasi antara tinggi dan sedang. Daya tahan kerja guru terhadap stres kerja dalam kualifikasi kuat, kepuasan kerja guru dalam kualifikasi tinggi, performansi guru dalam kualifikasi cukup, dan perestasi akademik siswa dalam kualifikasi baik. Hubungan langsung keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Dan ada hubungan antara performansi mengajar guru dan ada hubungan antara performansi mengajar guru terhadap perestasi akademik siswa.

---

<sup>17</sup> Nasib Tua Lamban Gool), *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan, 2018), h, 71.

Menunjukkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan akan menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi. Dengan asumsi bahwa pengambilan keputusan adalah bagian dari kegiatan manajerial, secara otomatis dapat dikatakan bahwa kinerja guru ada hubungannya dengan keterampilan manajerial kepala sekolah.

#### 5. Prilaku Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah sangat berpengaruh dilingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawab. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin adalah membantu para guru mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang mendorong para guru, staf, dan peserta didik untuk mempersatukan kehendak, pikiran, dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan sekolah<sup>18</sup>.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya harus mampu membawa lembaganya kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dia harus mampu melihat perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasan dan secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

---

<sup>18</sup> Jasmani Aff Dkk Syaiful Mutofa Supervisi....., h, 168.

## B. Kinerja Guru

Pendidikan dewasa dengan berbagai kendala yang dihadapi serta harapan kedepan, diperlukan pemimpin yang professional untuk menghujudkan visi pendidikan yang telah diperinci dalam misi dan program yang jelas dan terarah.

Dalam menghadapi kehidupan terbuka dalam abad 21 dengan masalah globalnya, pemimpin yang professional, pemimpin tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin tetapi juga dituntut darinya dua hal yaitu pemimpin yang dapat mengejawantahkan nilai moral dalam sistem pendidikan dan pemimpin yang memiliki dan menguasai nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman.<sup>19</sup>

Hal ini berarti kepemimpinan tidak sekedar dilandasi oleh kemampuan seorang dalam mengatur dan menjalankan mekanisme kepemimpinannya, tetapi menganggap kepemimpinan lebih dilandasi oleh nilai spiritual (*spiritual leader*), yang mana pemimpin yang dijadikan model/panutan bagi bawahannya

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau perestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut mangkunegara (2007) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga perestasi kerja. Kinerja atau perestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan suatu.

---

<sup>19</sup> Tilar (Jasmani Asf Dkk, Syaiful Mustofa), *Supervise Pendidikan* (Jakarta, Ar-Ruzz Madia) h, 153.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karna sangat berkaitan dengan produktifitas lembaga atau organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain “*performance=ability+ motivatioan*”.<sup>20</sup>

Seperti diketahui banyak orang yang mampu bekerja tetapi tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan suatu maka tidak menghasilkan kinerja, demikian juga banyak orang yang termotivasi tetapi tidak mampu melaksanakan suatu pekerjaan maka juga tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu.<sup>21</sup>

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai

---

<sup>20</sup> Davis, (Jasmani Asf Dkk, Syaiful Mustofa), *Supervise.....*, h, 155

<sup>21</sup> Prawirosentono (Jasmani Asf Dkk), Syaiful Mustofa, *Supervise.....*, h, 156

seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

a. Penilaian kinerja guru

Untuk menilai kinerja guru, perlu tersedia data akurat mengenai sejumlah potensi yang dimiliki sehingga menghasilkan data yang konsisten (terpercaya) dan dianggap benar agar dapat diukur (*valid*). sistem penilaian yang terpercaya menghasilkan penilaian yang sama dalam menilai guru bukan hanya pada saat melakukan penilaian, melainkan juga ketika tidak melakukan penilaian secara formal, hasilnya akan sama karena prosedurnya sama dan terpercaya. Untuk itu, perlu ada kriteria dan standar kinerja.

Kriteria kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan dengan mudah dilakukan analisis jabatan. Kontribusi guru terhadap sekolah kemudian dievaluasi berdasarkan kriteria tersebut dan mencapai hasil berdasarkan ketentuan dalam analisis pekerjaan.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Jadi penilaian kinerja menyangkut penentuan tingkat kontribusi seseorang yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja di lingkungan organisasi.<sup>22</sup> Dalam konsteks pendidikan penilaian ini adalah mengidentifikasi dan

---

<sup>22</sup> Nawawi (Jasmani Asf Dkk), Syaiful Mustofa, *Supervise.....*, h, 157

mengukur hasil untuk kerja yang telah dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat bermanfaat bagi dinamika perkembangan sekolah. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui kondisi riil guru dilihat dari kinerjanya. Dengan demikian, data dari hasil kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, misalnya terkait dengan indentifikasi kebutuhan program sekolah.

Penilaian kinerja membantu guru dalam mengenal tugasnya dengan lebih baik. Dengan demikian, guru akan menjalankan proses belajar mengajar yang efektif mungkin untuk kemajuan siswa dan pendidikan. Disamping itu penilaian dapat memberi masukan yang berharga dalam memenuhi kebutuhan guru akan pengembangan profesi dan kriterianya, misalnya melalui latihan dalam tugasnya.

Penilaian tidak dimaksudkan untuk mengeritik dan mencari kesalahan, tetapi mendorong guru untuk mengembangkan diri lebih professional yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan siswa. Hal ini menuntut perubahan perilaku dan kesediaan guru memeriksa diri secara berkelanjutan. Penilaian terhadap kinerja guru merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pekerjaan. Untuk menilai kinerja guru adalah berdasarkan SK Mendikbud Nomor 025/01/1995 tentang setandar prestasi kerja yang mana didalamnya dinyatakan bahwa: standar prestasi kerja guru adalah minimal yang wajib dilakukan guru dalam proses belajar dan mengajar atau bimbingan adalah sebagai berikut.

- a. Penyusunan program belajar yang terdiri dari: a). analisis materi pelajaran (AMP), b) program tahunan (Prota), c) program semester (Promes), d) program satuan pelajaran (PSP), e) rencana pembelajaran (RP), f) alat evaluasi (AE), g) program perbaikan dan pengayaan.
- b. Pelaksanaan program pembelajaran yang meliputi: a) pelaksanaan pembelajaran di kelas, b). penggunaan strategi pembelajaran, c). penggunaan media dan sumber belajar.
- c. Pelaksanaan evaluasi yang meliputi: a). evaluasi hasil belajar, b). Evaluasi pencapaian target kurikulum, dan c). evaluasi daya serap.
- d. Analisis evaluasi yang meliputi: a) analisis ketuntasan belajar dan b). analisis butir soal.
- e. Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan yang meliputi: a) pelaksanaan perbaikan pembelajaran dan b). pelaksanaan pengayaan pembelajaran.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja guru akan dapat ditingkatkan dengan melakukan perencanaan program pembelajaran yang disusun secara sitematis, pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan program yang telah direncanakan, diadakan evaluasi pembelajaran dan dilaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran

## 2. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam sebuah organisasi atau sekolah setiap individu (guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda. Kepala sekolah memahami akan perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor kemampuan berkaitan

dengan bakat dan minat yang dimiliki seorang. Faktor usaha yang dilakukan seorang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif, dan rancangan pekerjaan.

Faktor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif.<sup>23</sup>

Kinerja individu akan meningkatkan apabila kemampuan usaha dukungan dan ketiga komponen tersebut ada dalam dirinya. Akan tetapi, kinerja akan berkurang apabila salah satu komponen ini dikurangi atau tidak ada. Misalnya, ada seorang pekerja memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno sehingga pekerjaan tersebut lebih lambat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, 2). Pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5). Tingkat penghasilan 6) gaji dan kesehatan, 7). Jaminan social, 8), Iklim kerja, 9) sarana prasarana, 10) teknologi dan kesempatan berprestasi

Jadi, berdasarkan faktor tersebut diatas dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu itu sendiri seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

---

<sup>23</sup> Malthis Dkk Jackson (Jasmani Asf Dkk), Syaiful Mustofa, *Supervise.....*, h, 157

### 3. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan, secara terperinci manfaat penilaian kinerja sebagai berikut<sup>24</sup>.

- a) Penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah dapat dipakai dalam mengelola kinerja pegawai/guru, dan dapat mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai/guru sehingga kepala sekolah dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki.

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai dari penilaian kinerja antara lain sebagai berikut: a) manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia, penilaian ini memberikan informasi yang berhubungan dengan promosi, transfer ataupun pemberhentian. b) penilaian memberikan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. c). penilaian dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program

---

<sup>24</sup> Sulistiyani Dkkrosidah (Jasmani Asf Dkk), Syaiful Mustofa, *Supervise.....*, h, 161

seleksi dan pengembangan. d) penilaian kinerja untuk memenuhi umpan balik terhadap para pekerja.

#### 4. Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dalam manajemen berbasis sekolah, pelaksanaan program harus didukung oleh adanya kepemimpinan sekolah yang demokratis dan profesional. Kepala sekolah dan guru sebagai pelaksana inti program sekolah merupakan orang yang harus memiliki kemampuan dan integritas profesional. Pelaksanaan MBS menuntut kepemimpinan kepala sekolah profesional yang memiliki kemampuan manajerial dan integritas pribadi untuk menghujudkan visi, misi.

Terkait dengan kinerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dan sering kali kepala sekolah terlibat langsung dalam masalah pembelajaran. Kepala sekolah mempunyai harapan yang tinggi untuk sukses dan memfokuskan pada pencapaian tujuan akademik.

Perilaku kepemimpinan yang menyejukan guru, tidak seteres dalam tugas, dan ramah akan membuat guru menjadi senang terhadap kepala sekolahnya, guru senang tinggal di sekolah, dan lebih penting lagi guru akan berusaha meningkatkan kinerja semaksimal mungkin.<sup>25</sup> Guru akan merasa terpancung hati nuraninya untuk melaksanakan tugas. Jika guru telah merasakan bahwa bekerja adalah suatu kewajiban, niscaya guru tersebut akan terpancung untuk mendalami segala sesuatu dalam rangka peningkatan kinerjanya

---

<sup>25</sup> Hanson (Jasmani Asf Dkk), Syaiful Mustofa, *Supervise.....*, h, 161.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang akan penulis sepakati didalam pengumpulan data adalah jenis penelitian kualitatif atau kajian kualitatif karna penelitian ini menekankan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren. Yang tujuannya bermaksud untuk memahami, mengungkapkan, menjelaskan dengan rinci bagaimana penomena yang ada dilapangan.

Bentuk penelitian dalam skripsi ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah “suatu penelitian dengan mengumpulkan data dilapangan dengan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data tersebut.”<sup>26</sup> Pembahasan dalam skripsi menggunakan metode diskriptif kualitatif, yaitu “metode yang meneliti suatu kondisi, pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang ini, yang bertujuan membuat gambaran deskriptif atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki”<sup>27</sup>

Penelitian kualitatif disini ialah penelitian yang berdasarkan fenomena dan dalam penelitian ini para peneliti akan mencari makna dibalik suatu yang nampak yang kemudian diamati kembali sehingga menghasilkan informasi baru tentang hal yang diamati.

---

<sup>26</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 1993), h, 106.

<sup>27</sup> Muhamad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), h, 65.

Oleh karna itu, dalam konteks ini, fakta yang dimaksud mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren untuk melihat kepemimpinan kepala sekolah, tugas dan tanggungjawab kepala sekolah, pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru

### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih sebagai lokasi yang akan diteliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam skripsi ini, lokasi penelitian adalah SMAN 1 Blangkejeren, kepala sekolah dan guru, wawancara diadakan secara langsung dengan kepala sekolah dan guru dalam peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren,

Data sekunder adalah data pendukung yang digunakan peneliti dalam menyusun skripsi ini. Data sekunder diperoleh melalui analisis dokumentasi yang berasal dari dokumen sekolah merupakan tempat berpijak dalam pelaksanaan penelitian. Data sekunder ini seperti profil sekolah, kepala sekolah dan pengawas, ruang kepala sekolah, dan sarana prasarana serta data-data lain yang dapat mendukung penelitian. Dengan menggunakan kedua data tersebut, maka pembahasan dan penelitian dalam skripsi ini akan terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

### **C. Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti telah menentukan beberapa yang menjadi subjek penelitian. Adapun subjek yang dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan maka peneliti memilih subjek tersebut terlibat langsung dalam proses peningkatan

kinerja guru, subjek tersebut merupakan orang yang lebih menemahami dan mengetahui bagaimana keadaan sekolah tersebut. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, di SMA Negeri 1 Blangkejeren. Penentuan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Blangkejeren sebagai responden mengingat kepala sekolah yang bertanggung jawab penuh segala kegiatan yang berkaitan dengan sekolah.

Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren sebagai responden, mengetahui kegiatan pembinaan kinerja terhadap pembinaan guru dan pemilihan guru berdasarkan masa kerja dan kineja terbaik. Pemilihan subjek peneliti teknik *purposive* sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, diantaranya dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, atau sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjajahi objek/situasi *social* yang diteliti.<sup>28</sup>

#### **D. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrument dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, karna peneliti langsung kelapangan yang menjadi objek penelitian untuk melakukan penelitian yang sesuai dengan penelitian. Kehadiran peneliti ini sangat penting karna penelitian ini tidak dapat diwakilkan oleh pihak manapun peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Apa bila terjadi suatu mengakibatkan peneliti tidak dapat hadir kembali. Maka akan terlaksananya proses penelitian ini, maka penelitian juga akan mengajar seorang rekan (teman) peneliti yang ikut membantu peneliti dalam terlaksananya proses peneliti ini.

---

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2011), h, 219.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu peneliti melakukan pengamatan, penyelidikan langsung ketempat objek penelitian guna mendapatkan berbagai data keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Secara umum, pengertian observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan atau data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan otomatis terhadap fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan.<sup>29</sup>

Penelitian ini menggunakan penelitian langsung, yaitu mengamati dan mencatat terhadap gejala, kejadian ditempat terjadi atau berlangsungnya kejadian peristiwa, menurut pengamatan peneliti saat berada bersama objek yang diamati. Pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Secara langsung dengan terlibat ke lapangan dengan melibatkan seluruh panca indera. Sedangkan tidak langsung dengan dibantu media visual/audio visual.

Maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian kuantitatif biasanya menggunakan observasi terstruktur. Sedangkan pada penelitian kualitatif, observasi yang sering dilakukan adalah observasi berperan serta, dengan instrumen observasi tidak terstruktur.

---

<sup>29</sup> Anas Sudjiono. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Jakarta Rajawali Perss, 2014), h, 76

Maka observasi memerlukan perencanaan dan persiapan yang benar-benar matang, sedangkan observasi yang dilaksanakan dalam situasi yang wajar, pelaksanaannya jauh lebih sederhana, karena observasi semacam ini dapat dilakukan sepintas lalu saja

Oleh karena itu sebelum melakukan penelitian, peneliti telah mempersiapkan terlebih dahulu menyiapkan bahan-bahan sebelumnya dirancang/disusun dalam sebuah kisi-kisi. Peneliti dapat meminta bantuan orang lain sebagai observer untuk dapat membantu peneliti dalam melakukan observasi.

## 2. Wawancara

Metode interview atau wawancara dipergunakan sebagai cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan wawancara dengan sumber atau responden.<sup>30</sup> Adapun jenis wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang pewawancarannya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan yang akan diajukan.<sup>31</sup>

Responden (orang yang menjawab) memberi jawaban dengan corak tertentu sesuai dengan apa yang terkandung dalam pertanyaan. Wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah untuk mengali agar mendapatkan informasi mengenai proses kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah dengan mengajukan pertanyaan yang sudah peneliti siapkan. Pada saat proses wawancara peneliti

---

<sup>30</sup> Hariwijaya Dkk, *Pedoman Menyusun Skripsi Dan Tesis*, (Yogyakarta: Siklus, 2004), h, 45.

<sup>31</sup> Lexy. J Moleong, MA. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h, 190.

dilengkapi alat perekam dengan menggunakan *hadphone* sebagai alat yang penting dalam penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengolah data yang berasal dari hasil wawancara dengan menggunakan tehnik analisis data wawancara, artinya setiap data dari hasil wawancara dimasukan dalam tulisan menurut apa adanya. “wawancara adalah salah satu tehnik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara megadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung”.<sup>32</sup> Dalam skripsi ini penulis melakukan wawancara langsung degan kepala sekolah. guru adapun setiap pertanyaan penulis ajukan adalah pertanyaan yang berhubungan dengan rumusan masalah

### 3. Dokumentasi

Dalam peneliti ini data-data yang yang dapat dari dokumentasi seperti buku-buku, jurnal, dan dokumentasi sekolah yang penulis anggap berhubungan dan mendukung penelitian semuanya penulis masukan dalam penelitian ini.

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan yang penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh lengkap, sah dan bukan berdasarkan pikiran”. Metode ini penulis gunakan untuk mendapatkan bahan-bahan informasi secara tertulis tentang keadaan sekolah, frofil sekolah dan informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

---

<sup>32</sup> Rusdin Pohan, *Metode Penelitian Pendidikan*, Banda Aceh, 2007. h, 57.

## F. Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian analisis data menggunakan bagian yang amat penting karena dengan analisis tersebut para peneliti dapat menarik suatu makna bagi pemecahan suatu masalah dari objek yang diteliti. Sedangkan data yang terkumpul dengan wawancara akan diolah dengan pendekatan metode diskriptif kualitatif dengan cara menafsirkan indikator yang diwawancarai menjadi suatu kalimat yang bermakna sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas. Adapun penganalisisan semua data ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data

Pada tahap ini peneliti melakukan pemeriksaan terhadap jawaban-jawaban dari responden dalam hasil wawancara dan dokumentasi yang bertujuan untuk penghalusan data “Reduksi data adalah merangkum memilih hal-hal dianggap pokok memfokuskan kepada hal-hal yang penting merapikan data yang dipandang penting. Menyederhanakan dan mengaberasikanya”.<sup>33</sup> Dalam dalam peneliti ini apa bila terdapat data yang dianggap penting dalam peneliti ini, maka data tersebut dapat dipakai.

Sebaliknya apabila terdapat data yang dianggap tidak memenuhi syarat, maka data tersebut tidak dapat dipakai dalam analisis data baik data wawancara maupun dokumentasi, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti melakukan penelitian selanjutnya mengenai penelitian yang dilakukan peneliti yaitu Bagaimana kerjasama kepala sekolah dan pengawas

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Rad*, Bandung, 2014. h, 247.

Bagaimana pelaksanaan pengawas sekolah penyajian data (Display). Dalam menyajikan data peneliti memberikan makna terhadap data yang disajikan tersebut dengan cara menggunakan data sesuai dengan apa yang didapat di lapangan.

“Penyajian data (*display*) adalah menjajikan sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan”. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data. Dalam penelitian ini adalah menyajikan informasi-informasi yang didapatkan dari hasil penelitian data wawancara dan dokumentasi, mengenai penelitian yang dilakukan peneliti yaitu bentuk kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Belangkejeren,

## 2. Penarikan Simpulan (verifikasi Data)

Setelah semua data terkumpul dan dianalisis, maka peneliti tidak lupa melakukan penarikan kesimpulan dari dari hasil analisis data yang dapat mewakili dari seluruh jawaban responden. “Penarik kesimpulan (verifikasi data) merupakan hasil peneliti yang menjawab pokok peneliti berdasarkan analisis data. Kesimpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objektif penelitian dengan pedoman pada kajian peneliti.”<sup>34</sup> Dalam penelitian ini adalah semua data yang didapatkan di lapangan baik itu data wawancara maupun dokumentasi, harus disertai dengan bukti-bukti yang nyata dan akurat sehingga tidak terjadi kesalahan dalam

---

<sup>34</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: (Teori Dan Praktik)*, Jakarta, 2013, h, 212

menganalisis data mengenai penelitian yang dilakukan peneliti kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru..

Dalam penelitian ini penulis diperlukan panduan, pedoman data tata cara penulisan yang tepat untuk memperoleh dalam keseragaman dalam teknik penulisan karna itu pedoman pada buku panduan akademik dan Penulisan skripsi Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2015

### **G. Uji Keabsahan Data**

Dalam penelitian ini, pemeriksaan keabsahan data peneliti dasarkan atas dasar kriteria-kriteria tertentu, untuk menjamin kepercayaan data yang peneliti peroleh melalui penelitian. Kriteria keabsahan yang dikemukakan oleh *lincon* dan *Guba*, ada empat macam, yaitu (1) kredibilitas; (2) transferabilitas; (3) dependabilitas; dan (4) konfirmabilitas.<sup>35</sup>

Adapun keabsahan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Kredibilitas**

Kredibilitas data peneliti masukan untuk membuktikan data yang berhasil peneliti kumpulkan sesuai dengan dunianya serta terjadi sebenarnya. Untuk mencapai nilai kredibilitas, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu teknik triangulasi sumber, metode dan teori, pengecekan anggota, kehadiran peneliti di lapangan, diskusi dengan teman sejawat, pengamatan secara terus menerus dan pengecekan kecukupan referensi.

---

<sup>35</sup> Lincoln, Yvonna S. Dkk, *Naturalistic Inquiry*. (New Delhi: Sage Publications Inc 1985), h, 289-331.

Triangulasi sumber data peneliti lakukan dengan cara menanyakan kebenaran data tertentu kepada subjek-subjek yang berada di SMA Negeri 1 Blangkejeren sesuai dengan objek yang ingin diteliti oleh peneliti lakukan untuk memperoleh informasi. Trigulasi metode juga peneliti lakukan dengan cara membandingkan data atau informasi yang peneliti kumpulkan dari observasi, kemudian dibandingkan dengan data dari wawancara mendalam dan dokumentasi yang terkait langsung dengan data tersebut.

Sedangkan trigulasi teori peneliti lakukan dengan merujuk kepada beberapa teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu teori kepemimpinan, teori *human relation* dan teori sosial. Pengecekan anggota peneliti yang dilakukan dengan cara menunjukkan data atau informasi dalam bentuk catatan lapangan dan transkrip wawancara ditunjukkan kepada informan agar dikomentari, disetujui atau tidaknya serta memberikan penambahan informasi jika dianggap perlu.

Perpanjangan keikutsertaan peneliti agar terjalin keakraban antara informan dan peneliti, sehingga dalam memperoleh informasi lebih mudah serta informanpun dapat memberikan informasi secara transparan dan jujur kepada peneliti. Diskusi teman sejawat peneliti lakukan melalui diskusi dengan teman-teman program studi MPI Diskusi teman sejawat ini peneliti lakukan dengan cara membahas data dan temuan-temuan penelitian selama peneliti berada dilapangan, peneliti akan mendiskusikan hasil kembalikan data dengan masing-masing. Kepala Sekolah, tiga orang guru, melalui diskusi teman sejawat diharapkan banyak

memberikan kritikan tajam demi menyempurnakan pembahasan dan menjadikan bahan informasi dalam penelitian ini.

## 2. Transferabilitas

Transferabilitas merupakan kriteria untuk memenuhi bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan peneliti dalam konteks tertentu dapat diaplikasikan atau ditransfer pada sekolah lainnya yang sederajat dalam melakukan dalam pelaksanaan kinerja guru.

## 3. Dependabilitas

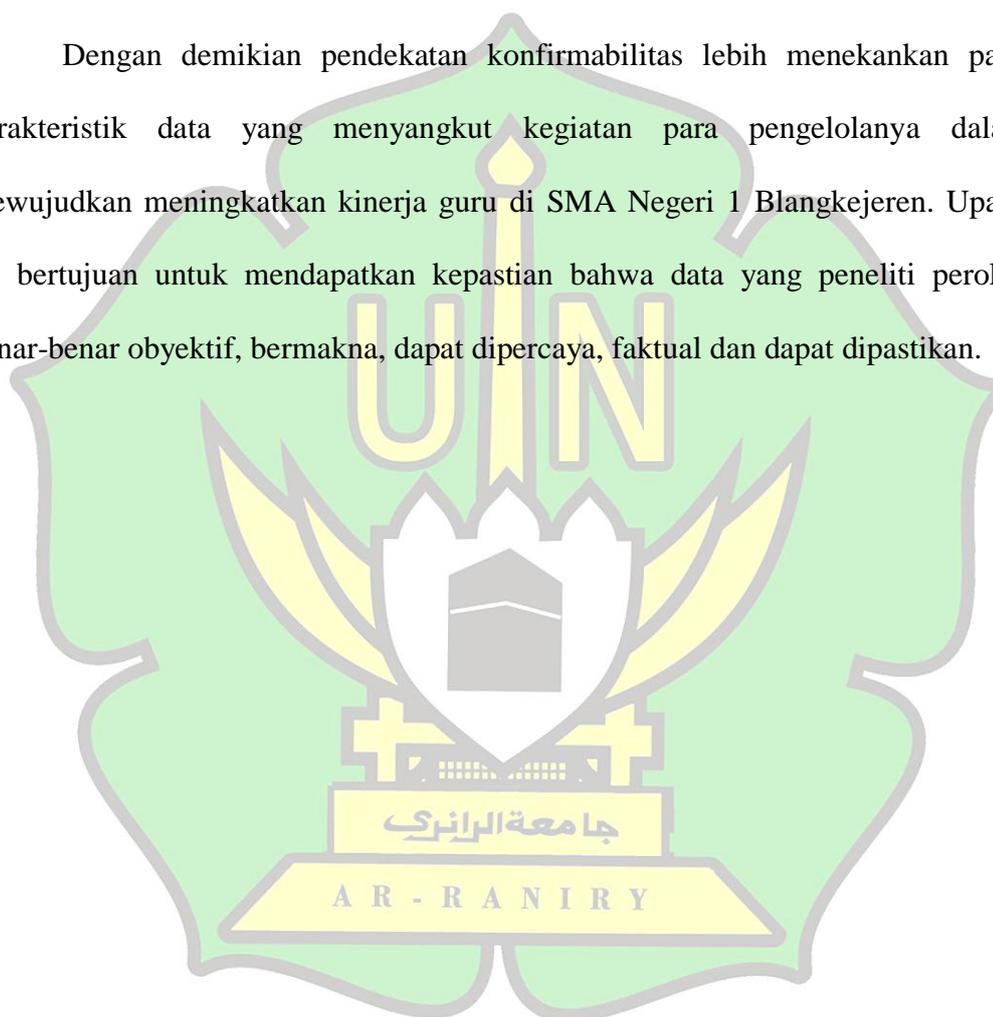
Kriteria digunakan oleh peneliti untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan data sehingga data dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Kesalahan banyak disebabkan faktor manusia itu sendiri terutama peneliti sebagai instrumen kunci yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan kepada peneliti. Mungkin karena keletihan atau karena keterbatasan mengingat sehingga membuat kesalahan. Konsep dependabilita ketergantungan lebih luas dikarenakan dapat memperhitungkan segala-galanya, yaitu apa yang dilakukan oleh seluruh peneliti melalui bimbingan yang dilajukan kepada pembimbing 1 dan pembimbing 2 untuk mengkaji kegiatan yang akan dilakukan oleh peneliti.

## 4. Konfirmabilitas

Kriteria ini peneliti gunakan untuk menilai hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan cara mengecek data dan informasi. Peneliti menyiapkan bahanbahan yang diperlukan seperti data lapangan berupa (1) catatan lapangan dari hasil pengamatan peneliti tentang aktifitas SMA Negeri 1 Blangkejeren (2)

kemampuan kepemimpinan kepala sekolah; (3) interaksi kepala sekolah dengan seluruh komponen sekolah; (4) wawancara dan transkrip wawancara dengan kepala SMA Negeri 1 Blangkejeren; (5) hasil rekaman; (6) analisis data, dan (7) catatan proses pelaksanaan penelitian yang mencakup metodologi, strategi, serta usaha keabsahan.

Dengan demikian pendekatan konfirmabilitas lebih menekankan pada karakteristik data yang menyangkut kegiatan para pengelolanya dalam mewujudkan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren. Upaya ini bertujuan untuk mendapatkan kepastian bahwa data yang peneliti peroleh benar-benar obyektif, bermakna, dapat dipercaya, faktual dan dapat dipastikan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

SMA Negeri 1 Blangkejeren merupakan salah satu sekolah tingkat menengah di Blangkejeren yang beralamat di Jl. H. Mochamad Luddin-Bustanussalam Km 01 Blangkejeren, lampahan barat, SMP Negeri 1 Blangkejeren. Adapun jenis bangunan yang mengelilingi sekolah adalah sebagai berikut:

Sebelah Barat : SMP Negeri 1 Blangkejeren

Sebelah Timur : Pemukiman Penduduk

Sebelah Utara : Jalan

Sebelah Selatan : Pemukiman Penduduk

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan, SMA Negeri 1 Blangkejeren mengalami banyak perubahan diberbagai sektor, sejak didirikan sampai sekarang ini. Hal ini dapat dilihat dari infrastruktur berupa kondisi fisik bangunan dan kelengkapan fasilitas pendukung pendidikan diantaranya dibangun ruang kelas yang memadai, laboratorium IPA, laboratorium computer, perpustakaan yang mendukung bidang akademik, ruang UKS, yang mendukung bidang kesehatan, dan kantin kejujuran, yang mendukung bidang ahklak. Dan mushala sebagai pendukung insan pendidikan yang bertakwa.<sup>36</sup>

Kemajuan tersebut telah melahirkan prestasi diberbagai bidang baik akademik maupun ekstrakurikuler. Serta mampu mensejahterakan diri dengan

---

<sup>36</sup> Dokumen dan arsip sekolah

sekolah-sekolah yang lain. Di samping itu, juga telah melahirkan alumni yang sukses melanjutkan studi dan memposisikan diri diberbagai disiplin ilmu maupun dunia kerja. Sebagian dari mereka ada yang kembali mengabdikan ke SMA Negeri 1 Blangkejeren baik sebagai tenaga mengajar maupun administrasi sekolah.<sup>37</sup>

## 1. Visi misi SMA Negeri 1 Blangkejeren

### a. Visi sekolah

- 1) Terwujudnya warga sekolah yang disiplin, inovatif, kompetitif, dan berbudaya islami

### b. Misi sekolah

- 1) Melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- 2) Meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab seluruh warga sekolah.
- 3) Mempersiapkan peserta didik beriman dan bertakwa
- 4) Mempersiapkan peserta didik yang berilmu pengetahuan dan menguasai teknologi
- 5) Menumbuhkan semangat kompetitif antar peserta didik
- 6) Meningkatkan rasa empati antar warga sekolah
- 7) Melengkapi sarana prasarana sekolah
- 8) Menumbuhkan inovatif pembelajaran didalam PBN.

## 2. Identitas Sekolah

*Table 4.1 Lokasi Umum SMA Negeri 1 Blangkejeren Tahun Ajaran 2019-2020*

---

<sup>37</sup> Dokumen dan arsip sekolah

Nama sekolah	SMA Negeri 1 Blangkejeren
Tahun berdiri	1981
Alamat	Jl. H. Mochamad Luddin-Bustanussalam Km 01 Blangkejeren
Provinsi	Aceh
Kabupaten	Gayo lues
Kode pos	24653
Peringkat akreditasi sekolah	A
Email	Sman1gayolues81@gmail.com
Status	Negeri

*Sumber Data : Data Tata Usaha SMA Negeri 1 Blangkejeren Tahun Ajaran 2019-2020*

### 3. Keadaan Siswa

*Tabel 4.2 Keadaan Siswa SMA Negeri 1 Blangkejeren Tahun Ajaran 2019-2020*

Perincian Kelas	Jumlah Rombel Kelas	Banyaknya Murid		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
X MIPA 1	1	11	20	31
X MIPA 2	1	14	17	31
X MIPA 3	1	13	18	31
X ISOS 1	1	12	18	31
X ISOS 2	1	11	19	31
X ISOS 3	1	11	19	30
<b>JUMLAH Kelas X</b>	<b>6</b>	<b>74</b>	<b>111</b>	<b>185</b>
XI MIPA 1	1	18	18	36
XI MIPA 2	1	18	17	35

Perincian Kelas	Jumlah Rombel Kelas	Banyaknya Murid		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
<b>XI MIPA 3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>
<b>XI ISOS 1</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>36</b>
<b>XI ISOS 2</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>36</b>
<b>XI BAHASA 1</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>33</b>
<b>JUMLAH XI</b>	<b>6</b>	<b>95</b>	<b>117</b>	<b>212</b>
<b>XII MIPA 1</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>
<b>XII MIPA 2</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>35</b>
<b>XII MIPA 3</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>
<b>XII ISOS 1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>
<b>XII ISOS 2</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>
<b>XII BAHASA 1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>31</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>1</b>	<b>83</b>	<b>112</b>	<b>195</b>
<b>Total Jumlah Siswa Kelas X+XI+XII</b>	<b>18</b>	<b>252</b>	<b>340</b>	<b>592</b>

*Sumber data: data statistik kesiswaan SMA Negeri 1 Blangkejeren tahun ajaran 2019-2020.<sup>38</sup>*

#### **4. Kedaan Kepala Sekolah Pegawai Dan Guru**

Untuk kelancaran proses pendidikan yang dilakukan di SMA Negeri 1 Blangkejeren juga diperkuat oleh beberapa orang guru berjumlah 53 orang dan juga membantu tenaga administrasi sekolah, menurut pengamatan penulis telah dilaksanakan dengan baik. Untuk mengetahui keadaan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren tahun ajaran 2019-2020 dapat dilihat pada tabel berikut

<sup>38</sup> Dokumen dan arsip sekolah

Tabel 4.3: Jumlah Genaga Pengajar SMA Negeri 1 Blangkejeren Tahun Ajaran 2019-2020

No	NAMA/NIP	Pangkat/gol. Ruang	Bidang tugas	Mp yang di asuh
1	<b>Aguswati Gulo, M.Pd</b> 19700814 199412 2 001	Pembina Tk. I / IV/b	Kepala sekolah	Matematika
2	<b>Zakaria, S.Pd</b> 19620918 198703 2 004	Pembina / IV/a	GURU MP	B. Inggris
3	<b>Rosmaleni, S.Pd</b> 19700726 200007 2 001	Pembina / IV/a	GURU MP	B. Indonesia
4	<b>Samsidar, S.Pd</b> 19720908 200008 2 001	Pembina / IV/a	GURU MP	B. Inggris
5	<b>Hayatul Masiah, S.Ag</b> 19771016 200212 2 005	Pembina / IV/a	GURU MP	Matematika
6	<b>Karmawati, S.Pd</b> 19790523 200212 2 004	Pembina / IV/a	GURU MP	Ekonomi
7	<b>Darni, S, Ag</b> 19661231 200504 2 009	Pembina IV/a	GURU MP	Sejarah
8	<b>Muali Arifin Azis, S.Pd</b> 19791117 200604 1 007	Pembina IV/a	GURU MP	Kimia
9	<b>Siti Nasro, S.Pd</b> 19801023 200604 2 005	Penata Tk.I / III/d	GURU MP	Biologi
10	<b>Syarifah Nuraini, S.Pd</b> 19800605 200604 2 004	Penata Tk.I / III/d	GURU MP	Fisika
11	<b>T.S. Agustina, S.Pd</b> 19650817 200504 2 002	Pembina IV/a	GURU MP	Agama
12	<b>Zahara Aini, S.Pd</b> 19690505 200604 2 006	Penata Tk.I / III/d	GURU MP	Biologi
13	<b>Aritonang, S.Pd</b> 19720919 200504 1 001	Penata Tk.I / III/d	GURU MP	Olah raga
14	<b>Ismaya Aini dasly, S.Pd</b> 19840510 200904 2 011	Penata / III/c	GURU MP	B. Indonesia
15	<b>Sulastri, S.Sn</b> 19820110 200604 2 007	Penata / III/c	GURU MP	Kesenian
16	<b>Mukminah, S.Pd</b> 19780220 200604 2 017	Penata Tk.I / III/d	GURU MP	PPKN
17	<b>Fitri Suryani, S.Pd</b> 19820320 200604 2 010	Penata / III/c	GURU MP	Matematika

No	NAMA/NIP	Pangkat/gol. Ruang	Bidang tugas	Mp yang di asuh
18	<b>Darma Wati,S.Pd</b> 19780314 200604 2 014	Penata Muda Tk.I / III/b	Waka kesiswaan	B. Inggris
19	<b>Jasrah Yana Sari, S.Pd</b> 19861212 201003 2 001	Penata Muda Tk.I / III/b	GURU MP	Geografi
20	<b>Julita, S.Pd</b> 19830418 201003 2 001	Penata Muda Tk.I / III/b	GURU MP	PPKN
21	<b>Hendra Syahputra,M.Pd</b> 19800612 200504 1 003	Penata / III/c	GURU MP	Olah raga
22	<b>Hodijah Pulungan, M,Si</b> 19870909 201101 2 010	Penata Muda Tk.I / III/b	Wakil kurikulum	Ekonomi
23	<b>Nila Sari Bintang, S.Pd</b> 19770226 200904 2 003	Penata Muda Tk.I / III/b	GURU MP	Kimia
24	<b>Januardi. S.ST</b> 19870306 201003 1 001	Penata Muda / III/a	GURU MP	TIK
25	<b>Nurmani, S.Pd</b> 19820217 200904 2 006	Penata / III/c	Wakasek sapras	Ekonomi
26	<b>Siti Suharna, S,Pd</b> 19731214 200701 2 003	Penata / III/c	GURU MP	Agama Islam
27	<b>Abdul Ghafur,S.Pd</b> 19850806 201403 1 001	Penata Muda III/a	GURU MP	TIK
28	<b>Karmila Wati,S.Pd.I</b> 19880711 201403 2 002	Penata Muda III/a	Guru bk	BK
29	<b>Nursita, S.Pd</b> 19860101 201403 2 003	Penata Muda III/a	GURU MP	B. Indonesia
30	<b>Uswatun Hasanah, S.Pd.I</b> 19860816 201403 2 001	Penata Muda III/a	GURU MP	B. Inggris ka. Perpus
31	<b>Irdah Hayati, S.Pd</b> 19860829 201403 2 004	Penata Muda III/a	GURU MP	Biologi
32	<b>Ramlani,S.Pd</b> 19630131 201406 2 001	Penata Muda III/a	GURU MP	Sosiologi

No	NAMA/NIP	Pangkat/gol. Ruang	Bidang tugas	Mp yang di asuh
33	<b>Ramlah, S.Ag</b> 196910122005042000	Pembina / IV/a	GURU MP	Agama islam
34	<b>Muhammad Samsul, S.Pd</b> 198308052008031001		GURU MP	Matematika
35	<b>Mugiarti, S.Pd</b> 198207052009042000	Penata Muda Tk.I / III/b	GURU MP	Sejarah
36	<b>Nuraisyiah, S.Pd</b> 19890703 201903 2 007	Penata Muda III/a	GURU MP	Biologi
37	<b>Ahmadi Sahadad Mas</b> 19830429 201212 1 004	Pengatur Muda Tk.I /II/b	Bandahara	Bandahara
38	<b>Emalia Hayati, S.Pd</b>		Guru bk	BK
39	<b>Heni Perdana Putri Nst, S.Pd</b>		Guru bk	BK
40	<b>Asnaini Ali, S.Pd.Si</b>		Guru GT	B. Arab dan fisika
41	<b>Farida, S.Pd</b>		Guru GT	Matematika
42	<b>Ridarwati, S.Pd</b>		Guru GT	Kimia
43	<b>Kasmianti, S.Pd</b>		Guru GT	Geografi
44	<b>Siti Khatijah, S.Sos</b>		Guru GT	Sosiologi
45	<b>Fitri Darmika, S.Pd</b>		Guru GT	Matematika
46	<b>Leriman, S.Pd</b>		Guru GT	PPKN
47	<b>Masitah</b>		Staf TU	Staf tata usaha
48	<b>Julita</b>			Kelining service
49	<b>Sabaruddin, S. P</b>		P. siang	P. tanaman
50	<b>Marwansyah</b>		P. malam	P malam
51	<b>Sabar Jadi, S.Ag</b>		Pustakawan	Pustakawan
52	<b>Muslim, ST</b>		Staf TU	Staf tata

No	NAMA/NIP	Pangkat/gol. Ruang	Bidang tugas	Mp yang di asuh
53	<b>Armen</b>		OP.Dapodik	Operator dapodik

*Sumber data: dokumentasi rekapitulasi pendidikan dan tenaga pendidik SMA Negeri 1 Blangkejeren<sup>39</sup>*

## 5. Sarana Dan Prasarana

Adapun sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar di SMA Negeri 1 Blangkejeren itu dapat dilihat pada table berikut

*Tabel 4.4 sarana dan prasarana SMA Negeri 1 Blangkejeren tahun ajaran 2019-2020*

No	Jenis Sarana	Jumlah	Keadaan
1	Kantor kepala sekolah	1	Baik
2	Kantor tata usaha	1	Baik
3	Ruang dewan guru	2	Baik
4	Ruang bimbingan konseling	2	Baik
5	Ruang kelas	18	Baik
6	Mushola	1	Baik
7	Laboratorium IPA	1	Baik
8	Lapangan upacara	1	Baik
9	Lapangan olahraga	1	Baik
10	Perpustakaan	1	Baik

<sup>39</sup> Dokumen dan arsip sekolah

No	Jenis Sarana	Jumlah	Keadaan
11	Kamar mandi	4	Baik
12	Kantin	2	Baik
13	Rumah dinas	1	Baik
14	Ruang UKS	1	Baik
15	Kantin kejujuran	1	Baik
16	Laboratorium TIK	1	Baik

*Sumber Data: Data Statistik SMA Negeri 1 Blangkejeren Tahun Ajaran 2019-2020*<sup>40</sup>

## **B. Penyajian Hasil Penelitian**

Dalam kedudukan sebagai pemimpin sekolah pelaksana kegiatan pendidikan, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan maupun mengarahkan kegiatan sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan seluruh kegiatan disekolah, mengelola sekolah pembagian tugas kerja setiap personil baik didalam kelas maupun diluar kelas. Guru merupakan salah satu elemen tenaga pendidik yang sangat pengaruhi terhadap keberhasilan siswa dan peningkatan mutu pendidikan yang didasarkan kepada kualitas kerja maupun keahlian yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan berapa hal yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam pembinaan perestasi kerja guru

---

<sup>40</sup> Dokumen dan arsip sekolah....

subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, lima orang guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren data yang diperoleh dari observasi dan jawaban responden dari wawancara dalam dokumentasi, adapun data yang dianalisis adalah peran kepala sekolah dalam pembinaan perestasi kerja guru, yang akan dijelaskan dalam hasil wawancara dan observasi berikut ini.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala SMA Negeri 1 Blangkejeren kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mengatakan bahwa:

### **1. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren**

Kepala sekolah merupakan orang yang memiliki peran banyak dalam sekolah di SMA Negeri 1 Blangkejeren, orang yang terdepan dalam memimpin sekolah yang memiliki tugas dan kewajiban yang harus dilakukan dalam mengelola sekolah. Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah memiliki tugas untuk mengelola tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tugas secara maksimal guna mencapai kerja yang optimal. Kepala sekolah perlu menjalankan peranya sebagai seorang pemimpin diantaranya kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, suvervisor, leader, innovator, dan motivator* untuk keberhasilan lembaga pendidikan

Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah SMA Negeri 1 Blangkejeren sebagai berikut:

“**Kepala Sekolah.** Saya sebagai pemimpin tentunya memiliki tanggung jawab menjalankan peran saya sebagai *educator* atau pendidik saya selalu memberikan pendidikan hamper setiap hari yaitu dengan memberikan masukan terhadap guru, pelatihan kependidikan terhadap guru seperti mengadakan guru belajar, pelatihan tersebut akan diajarkan seperti pembuatan RPP, yang sesuai dengan kerangka kurikulum dan pembuatan karya-karya, dan mengikuti studi banding. Menjalankan pealatihan kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru, walaupun tidak berupa materi akan tetapi berupa dukungan mental dan pujian terus untuk mengembangkan potensi dirinya. Peran kepala sekolah sebagai *educator* yaitu selalu membina guru mengarahkan dan memberikan nasihat ketika dalam pertemuan rapat. Pada setiap seminggu sekali ada pertemuan antara wali kelas dengan kepala sekolah diadakan pertemuan seperti itu bertujuan untuk mengontrol dan mengetahui kekurangan media pembelajaran, serta memberikan arahan terhadap guru. “Mendidik guru-guru, saya lakukan hampir setiap hari, jadi dalam mendidik tidak harus didalam kelas jika saya terjemahkan ya setiap kali guru perlu diberi masukan untuk saat itu pula saya kadang memanggilnya, karena kadang guru memiliki baik kesalahan maupun apa yang harus dibangun secara personil tidak bisa disampaikan di kelas itu dalam rangka mendidik guru-guru. Saya panggil kemudian apa yang perlu diperbaiki, baik secara kemampuan teknis maupun sisi psikologis, karena psikologis penting sekali menurut saya bagaimana guru-guru bisa menjalani sebuah profesinya ini tidak hanya sekedar kerja hanya memenuhi kewajiban seperti itu. Pengawasan yang biasa dilakukan terhadap guru pengawasan kunjungan kelas dilakukan persemester oleh kepala sekolah ada juga pengawasan yang dilakukan pemerintah.<sup>41</sup> “**Guru Darma**” mengatakan bahwa kepala sekolah selalu memberikan arahan dan motivasi kepada guru-guru dan membina dan membimbing dalam membuat RPP dengan cara mengadakan rapat sebelum proses pembelajaran aktif, jika ada guru yang mempunyai masalah kepala sekolah akan memanggil ke kantor kepala sekolah, disitu kepala sekolah akan menanyakan apa masalah dan kendala setelah kepala sekolah mengetahui masalah dari guru tersebut kepala sekolah akan memberikan arahan dan motivasi kepada guru yang bersangkutan, tidak hanya itu saja kepala sekolah selalu mengawasi guru-guru dalam melaksanakan tugasnya.<sup>42</sup> “**Guru syamsidar**” mengatakan peran kepala sekolah terhadap guru cukup efektif dengan tehnik kunjungan kelas dan mengecek kehadiran guru-guru, bagi guru yang disiplin diberi hadiah untuk memotivasi guru-guru yang lain.<sup>43</sup> “**Guru mela.** Mengatakan kami sebagai guru kepala

---

<sup>41</sup>Wawancara dengan kepala SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 25 sebtember 2019

<sup>42</sup>Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 25 sebtember 2019

<sup>43</sup>Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 26 sebtember 2019

sekolah selalu membina kami baik itu dalam pengontrolan pembuatan RPP, maupun kehadiran guru-guru kepala sekolah melakukan pengawasan dengan cara kunjungan kelas.<sup>44</sup> “**Guru Darni**. Mengatakan guru selalu dibimbing dan diarahkan dalam penggunaan media pembelajaran kepala sekolah melakukan pengawasan baik itu dari segi cara mengajar guru di kelas, maupun kedisiplinan guru.<sup>45</sup>

Guru merupakan tenaga fungsional untuk mengerjakan pendidikan yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran dan mampu mengimplementasikan yang secara langsung terlibat dengan peserta didik. Oleh karena itu pentingya meningkatkan kinerja guru yang dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan guru kompetensi yang dimilikinya sehingga mampu memberikan kepuasan bagi dirinya maupun peserta didik. Meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh guru sebagai upaya penghasilan kerja yang maksimal. .

## **2. Bentuk sarana yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren**

Sarana merupakan salah satu hal penting dalam perkembangan sekolah terutama kerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut mempunyai cara dan tehnik terutama yang berhubungan dengan meningkatkan, pelaksanaan tugas guru. Karna kepala sekolah merupakan penggerak utama dalam pelaksanaan pendidikan dan pelaksanaan dan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah SMA Negeri 1 Blangkejeren.

---

<sup>44</sup>Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 27 september 2019

<sup>45</sup>Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 28 september 2019

“**Kepala Sekolah.** Mengatakan perlu diperhatikan persyaratan pengadaan sarana dengan membuat daftar prioritas keperluan pada setiap sekolah oleh guru-guru yang bersangkutan dalam perencanaan barang-barang sekolah, sehingga kebutuhan sekolah ini bisa disusun dengan baik Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen penting yang harus terpenuhi dalam menunjang sistem pendidikan. Menurut Ketentuan Umum Permendiknas no. 24 tahun 2007, sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah. Sarana pendidikan antara lain gedung, ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat media pembelajaran. Saya sebagai kepala sekolah sudah meamanahkan kepada guru-guru semua yang membutuhkan alat-alat belajar mengajar dipersilahkan dipakai dan saya tetap melakukan pengawasan pada saat rapat dengan mengatakan buatlah pembelajaran yang bervariasi<sup>46</sup> “**Guru Darma.** Mengatakan bahwa tidak semua guru akan tetapi kepada guru-guru yang bersangkutan tetap akan dilibatkan baik itu dari segi perencanaan maupun pengadaan barang-barang yang ada disekolah. Dan kepala sekolah pun tetap mengingatkan kepada guru-guru semua untuk memakai sarana dalam proses belajar mengajar dengan baik dan kepala sekolah melakukan pengawasan pada saat berlansungnya proses belajar mengajar atau pada saat melakukan rapat di kantor<sup>47</sup> “**Guru Syamsidar.** Mengatakan saya sebagai guru akan menggunakan sarana yang ada di sekolah dengan baik dan ada sebahagian guru yang tidak efektif menggunakan sarana sekolah. kepala sekolah mengadakan pengawasan kepada guru secara kunjungan kelas atau dalam rangka rapat di kantor<sup>48</sup>

“**Guru Mila.** Mengatakan ketersediaan sarana sudah lumayan lengkap akan tetapi masalah penggunaan atau menggunakan tergantung kepada guru masing-masing karna kepala sekolah sudah memberitahukan kepada guru semua untuk memakai sarana yang ada di sekolah. kepala sekolah akan tetap melakukan pengawasan baik itu secara berkunjung ke dalam kelas maupun dalam rapat di kantor<sup>49</sup> “**Guru Darni.** Mengatakan ketersediaan sarana di sekolah yaitu disediakan oleh pemerintah kepala sekolah hanya mengontrol dan mengawasi sehingga sarana yang ada di sekolah terpakai dengan baik dan kepala sekolah pun sangat mengharapkan kepada guru semua akan memakai sarana yang tersedia di sekolah<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> Wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Blangkejeren 23 September 2019.

<sup>47</sup> Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 28 September 2019

<sup>48</sup> Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 28 September 2019

<sup>49</sup> Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 28 September 2019

<sup>50</sup> Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 28 September 2019

### 3. Hambatan Yang Dihadapi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren

Meningkatkan kinerja guru tidak selalu berjalan dengan baik sesuai dengan harapan kita, namun ada beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam proses pendidikan tersebut. Untuk itu kita harus lebih dahulu mengetahui apa saja yang termasuk ke dalam komponen pendidikan, seperti faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

**“Kepala Sekolah.** Mengatakan bahwa faktor pendukung guru dalam bekerja sangat banyak seperti format pembelajaran sarana yang mendukung dalam proses belajar mengajar dalam sebuah lembaga pendidikan. Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru merupakan ancaman bagi guru dalam meningkatkan kinerja guru tersebut. Selaku pemimpin dalam mengembangkan kualitas kerja guru tidak sulit dengan menerapkan adanya pembagian kerja pada setiap personil sekolah saya sebagai kepala sekolah membimbing dan mengarahkan guru dalam membuat RPP, metode pembelajaran yang bervariasi, dan menjaga kedisiplinan guru dalam kehadiran. Dengan menekankan tanggung jawab kerja masing-masing. Dalam meningkatkan keteladanan supaya lebih baik saya memberi motivasi dalam bekerja, dan yang belum teladan saya tetap membimbing dengan cara memanggil guru berhadapan secara personil/perorangan, supaya jelas dimana kelemahan guru-guru tersebut, dan bagi guru yang berperestasi, rajin, disiplin saya tetap memberikan reward/penghargaan. Supaya pada guru-guru tetap bersemangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan aktif dan baik.<sup>51</sup>

Dalam meningkatkan kinerja guru, sering timbul masalah atau hambatan baik itu datangnya dari diri guru itu sendiri maupun fasilitas pendukung untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan jawaban guru SMA Negeri 1 Blangkejeren sebagai berikut

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 1 Blangkejeren 23 September 2019.

“**Guru Darma.** Mengatakan kepala sekolah memberimotivasi, bimbingan dan arahan kepada guru-guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah harus bisa menghadapi hambatan-hambatan yang ada pada guru dan lingkungan sehingga menimbulkan hasil kerja yang baik, hubungan antara atasan dan bawahan juga tidak begitu lemah, faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru buku kurang sarana perasarana kurang mendukung, tenaga ahli kurang dan guru profesional.<sup>52</sup> “**Guru Syamsidar.** Mengatakan bahwa faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru kurangnya fasilitas dan ada juga sebahagian guru yang belum maksimal dalam menggunakan sarana prasarana sekolah dengan baik. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru dengan adanya motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah.<sup>53</sup> “**Guru Mila.** Mengatakan faktor penghambat tenaga ahli kurang sarana prasarana, untuk mengatasi hambatan-hambatan ini kepala sekolah sering mengadakan diskusi dan memantau baik itu dari segi kedisiplinan guru maupun keaktifan guru dalam mengajar belajar.<sup>54</sup> “**Guru Darni.** Faktor penghambat Pembina prestasi kerja guru itu tergantung kepada guru itu masing-masing menurut saya masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam mengikuti pelatihan sehingga kurangnya pemahaman guru dalam mengajar, faktor pendukung adanya program yang diadakan oleh pemerintah untuk mengembangkan potensi guru dengan mengikuti pelatihan, seminar dan workshop.<sup>55</sup>

Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang mulia mempunyai faktor pendukung yang menunjang sehingga dapat mendorong keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan tugasnya. Faktor pendukung ini bisa lahir melalui dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Melalui dirinya ia dapat tanggung jawab dengan baik dalam mendidik, mengarahkan, memotivasi, para peserta didik. semangat dalam dirinya sangat berdampak pada cara sorang pendidik mengajar. apabila semangat dalam dirinya rendah otomatis cara mengajarnya seorang pendidik akan asal-asalan, bahkan guru akan tidak masuk kelas, otomatis disini berdampak pada siswa juga apabila seorang guru itu tidak semangat dalam

<sup>52</sup> Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 25 September 2019

<sup>53</sup> Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 25 September 2019

<sup>54</sup> Wawancara dengan guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 28 September 2019

<sup>55</sup> Wawancara dengan Guru SMA Negeri 1 Blangkejeren pada tanggal 25 september 2019

mengajar, siswa akan menjadi bodoh, males dan menjadi siswa yang terbelakang dalam mendapatkan informasi. Melalui luar dirinya ialah rancangan pembelajaran yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai acuan dalam mengajar dan belajar yang bertujuan untuk membentuk pendidikan yang tepat dan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat.

### **C. Pembahasan Hasil Peneliiian**

#### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren**

Dari hasil penelitian di SMA Negeri 1 Blangkejeren menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan peran aktif dalam mengelola kerja guru dengan menggunakan peranannya yaitu: sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan monivator*, setiap peran yang digunakan oleh kepala sekolah tersebut tergantung dengan kondisi dan situasi kerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru setiap guru diberikan materi dan pelatihan yang mana lebih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru tersebut. Untuk diterapkan dalam proses pembelajaran karna tidak semua guru memahami materi yang akan disampaikan dalam pelaksanaan meningkatkan kinerja guru, oleh karenanya peran kepala sekolah sangat menentukan tercapainya kiera guru secara maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja geru di SMA Negeri 1 Blangkejeren sudah diterapkan oleh kepala sekolah yaitu: sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan monivator*, walaupun belum maksimal berjalan lancer

dengan apa yang diharapkan dan perencanaan diawal program kerja guru namun kepala sekolah terus berupa untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas guru. Pelaksanaan dan penerapan tujuh peran ini disesuaikan dengan kondisi guru baik itu dari segi usia maupun dari segi kemampuan dan suasana kerja guru, semua peran yang ada dalam meningkatkan kinerja guru tersebut juga sudah diterapkan oleh kepala sekolah, walaupun tidak sepenuhnya berjalan dengan efektif dan efisien.

**Skema 4.1:** Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren



Keterangan:

Setiap pelaksanaan peningkatan kinerja guru harus meliputi proses penyelenggaraan dalam membentuk suatu kegiatan dalam mencapai tujuan

1. Educator dengan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.
2. Manajer memberi kesempatan kepada para tenaga pendidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidikan.
3. Administrator mengelola kurikulum, siswa, personalia, sarana prasarana, kearsipan dan keuangan.
4. Supervisor dilaksanakan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), dan merupakan bantuan profesional
5. Leader memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidikan
6. Innovator memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif
7. Motivator 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

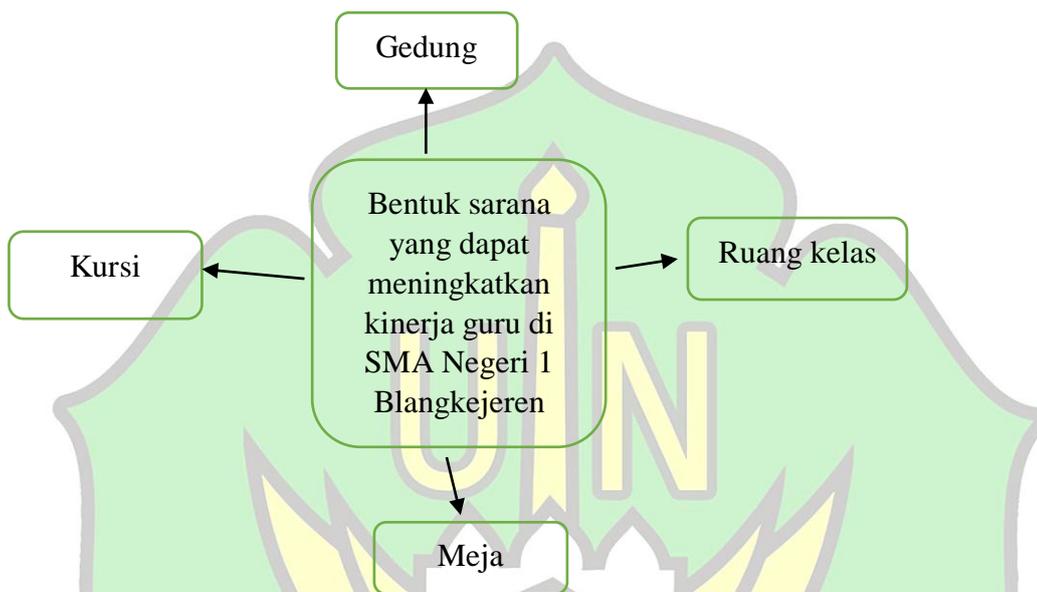
## **2. Bentuk sarana yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren**

Dari hasil penelitian di SMA Negeri 1 Blangkejeren menunjukkan bahwa dengan berbagai macam sarana yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar ada berapa langkah yang harus di persiapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya gedung, ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat media pembelajaran.

Langkah diatas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang diharapkan. Kepala sekolah memang dituntut aktif untuk melaksanakan berbagai kemampuan atau alat pendukung. Disisi lain dengan kemampuan kepala sekolah itu sendiri maupun guru kepala sekolah dapat memecahkan segala masalah yang dihadapi guru kemudian dengan sarana yang lengkap kepala sekolah dengan guru dapat menghasilkan kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan tujuan sekolah. dari empat sarana yang mendukung untuk meningkatkan kinerja guru tidak seluruhnya terlaksana dengan baik kepala sekolah tidak sepenuhnya meningkatkan kesejahteraan guru karna di pengaruhi beberapa faktor pendapatan sekolah masih kecil (tidak adanya program usaha pendapatan), status sosial, ekonomi dan status masyarakat, walupun tidak semua berjalan dengan baik adanya kendala yang dihadapi kepala sekolah dan guru namun untuk meningkatkan mutu pendidikan kepala sekolah selalu membuat perencanaan yang maksimal walupun tidak sepenuhnya berjalan seperti yang diharapkan. Dari penjelasan diatas menyatakan bahwa meningkatkan kinerja guru

apa bila kepala sekolah telah menyediakan berbagai sarana yang dapat menunjang kinerja guru

**Skema 4.2** Bentuk sarana yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren



**Keterangan:**

1. Gedung suatu bangunan yang di jadikan untuk proses mengajar dan pembelajaran
2. Ruang kelas suatu ruangan dalam bangunan sekolah, yang berfungsi sebagai tempat untuk kegiatan tatap muka dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM)
3. Meja merupaka tempat penarokan buku atau alas untuk menulis
4. Kursi merupaka tempat duduk yang digunakan untuk belajar mengajar di sekolah

### **3. Hambatan Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren**

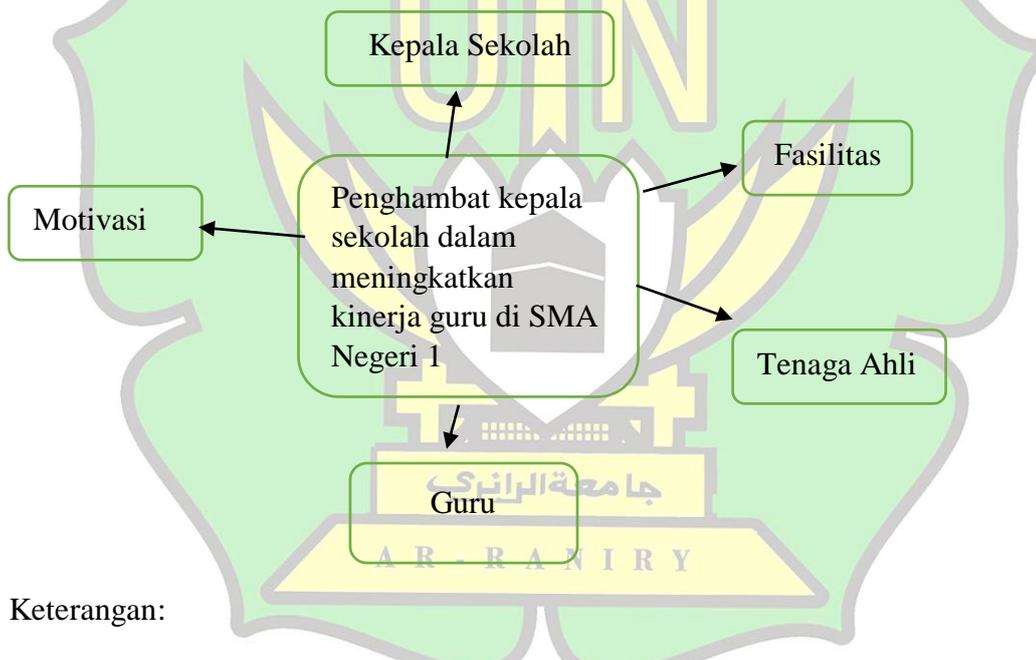
Dari hasil penelitian terdapat beberapa faktor di sekolah SMA Negeri 1 Blangkejeren yaitu penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren adapun faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja guru, *pertama* kurangnya sarana dan prasarana yang tidak memadai sehingga berdampak ketercapaian hasil kerja guru yang tidak maksimal, *kedua* kedisiplinan guru kurang dalam melaksanakan suatu kegiatan *ketiga* kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan kinerja guru sehingga menghambat kinerja guru

Meningkatkan kinerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi faktor motivasi dan kondisi psikologis guru. Faktor eksternal adalah kendala alokasi waktu, media pembelajaran, metode, sarana dan prasarana penunjang kemampuan guru dalam mengembangkan kerja. Adapun usaha untuk mengatasi hambatan adalah perlunya perencanaan yang matang, kegiatan berjalan maksimal, dan sarana prasarana mendukung faktor penghambat yang menjadi acuan di sekolah SMA Negeri 1 Blangkejeren itu terdapat kepada guru yang sebagian guru tidak melaksanakan kerja dengan baik, tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sehingga menjadi kendala didalam pencapaian kinerja guru, sebahagian guru terbatasnya disiplin terhadap waktu disebabkan karna kurangnya usaha guru dalam memahami pentingnya kedisiplinan itu maupun kepekaan terhadap siswa dalam proses pencapaian pembelajaran yang terdapat di SMA Negeri 1 Blangkejeren terdapat faktor internal yaitu motivasi adalah suatu tenaga

atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Seorang yang belajar dan bekerja dengan motivasi yang kuat akan melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, dengan motivasi yang kurang dan perhatian akan menghasilkan kerja yang kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan tanggungjawab guru sebagai pendidik.

**Skema 4. 3** Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren



Keterangan:

Dalam membentuk factor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lihat dari beberapa aitem di antaranya:

- a. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat merumuskan masalah yang terjadi di lingkungan sekolah

- b. Fasilitas merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan yang berdampak terhadap prestasi guru
- c. Tenaga ahli merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan dalam meningkatkan kinerja guru
- d. Guru merupakan tenaga pendidik yang harus memiliki kompetensi yang mantap dalam meningkatkan kinerja guru
- e. Motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja guru



## BAB V KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan kepala sekolah, guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren lebih dominan menetapkan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan menjalankan peranya sebagai: *educator, manager, administrator, supervisor, leader, motivator*, hal ini berdasarkan kepada hasil kerja guru dan kemampuan guru dalam bekerja dan proses pembelajaran yang akan terapkan sehingga tujuan pembelajaran tercapai dan guru mampu meningkatkan kinerja dan kemampuannya.
- b. Dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah, kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya, walaupun tidak semaksimal yang diharapkan dalam meningkatkan kinerja guru, pertama aktif melakukan pengawasan, *kedua* aktif memberikan motivasi dan peka terhadap guru yang mempunyai masalah *ketiga* memberikan reward/penghargaan bagi guru yang mampu meraih kinerja yang seoptimal mungkin untuk memotivasi bagi guru-guru yang lain, *keempat* meningkatkan kesejahteraan guru belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial, budaya sekolah maka dapat dilihat dengan sarana yang dapat meningkatkan kinerja guru, walaupun tidak sepenuhnya terbantu oleh sarana tersebut untuk meningkatkan kinerja guru dan standar

sarana yang telah ada, namun tidak semua guru yang memanfaatkan secara efektif

- c. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah dapat dilihat dari faktor penghambat guru dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tersebut. Peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren faktor penghambat: *pertama* Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat merumuskan masalah yang terjadi di lingkungan sekolah, *kedua* Fasilitas merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan yang berdampak terhadap prestasi guru, *ketiga* Tenaga ahli merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan dalam meningkatkan kinerja guru *keempat* Guru merupakan tenaga pendidik yang harus memiliki kompetensi yang mantap dalam meningkatkan kinerja guru *kelima* Motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja guru

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren maka peneliti memberikan beberapa saran

- a. Kepala sekolah lebih peka terhadap guru-guru baik itu yang beprestasi maupun yang mengalami masalah dan selalu mensupport kepada guru. Dan menjalankan tanggungjawabnya sebagaimana semestinya sebagai kepala

sekolah sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih maksimal dan meningkatkan kinerja guru

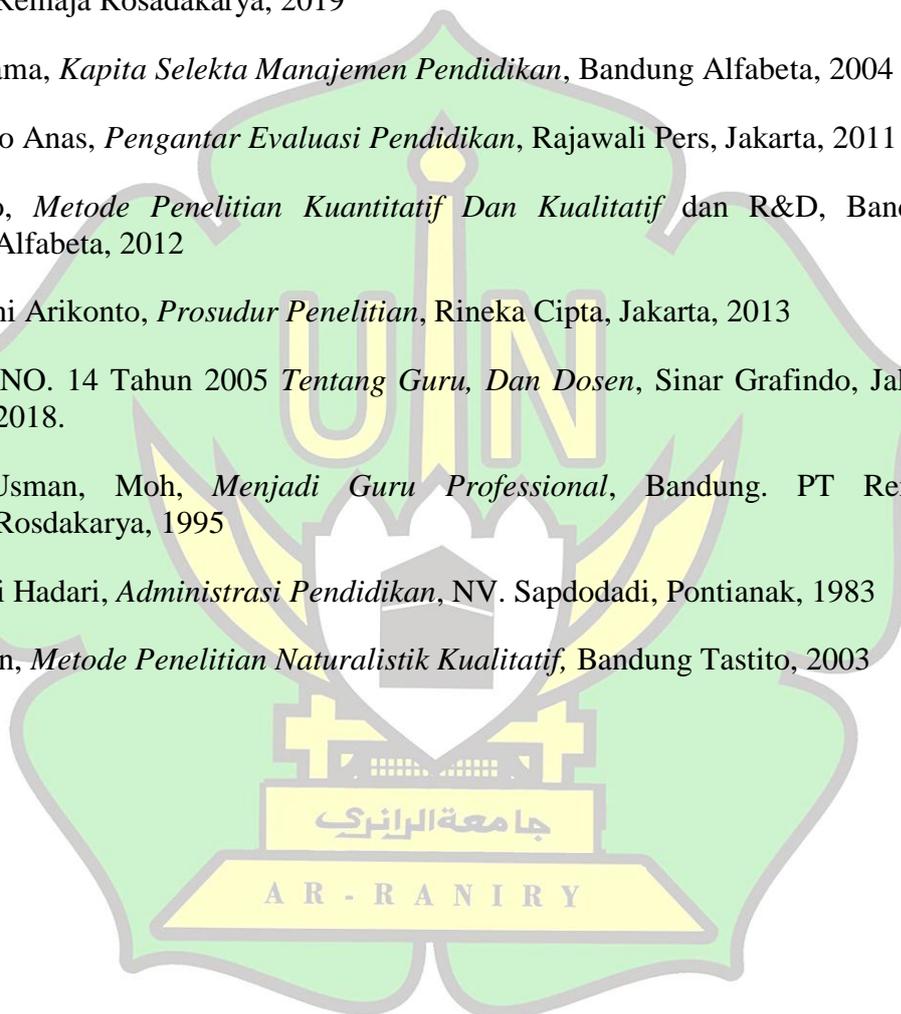
- b. Guru sebaiknya mempersiapkan dirinya baik itu dari fisik kemampuan, sehingga tercapai hasil dari kinerja yang diharapkan
- c. Sekolah sebaiknya menyesuaikan dengan kondisi sehingga tercapai kebutuhan sekolah tersebut



## DAFTAR PUSTAKA

- E.mulyasa, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesionalisme*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E. mulyasa. 2012. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eko Maulana Ali Suroso, *Kepemimpinan Integratif Berbasis ESQ (The ESQ Based The Integrative Leadership)*. 2004. Jakarta: Bars Media Komunikasi.
- Hendiyat Soetopo, dan Wasty Soemanto. 1988. *Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ibrahim Bafaadal. 1992. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nanang Fatah. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) & Dewan Sekolah*. Bandung: Bani Quraisy.
- Ngalim Purwanto. 2001. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurakmalia. 2010. *Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui MPMBS di MAN Kecamatan Geurudong Pasee Aceh Utara*. Banda Aceh: Fkip Unsyiah.
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prim Masrokan. 2001. *Manajemen Mutu pendidikan*. Yogyakarta: Ar-RuzzMedia.
- Soewadji Lazaruth. 1994. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta: Kanisius.
- Suparlan. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori Sampai Dengan Praktik*. Jakarta: Bumi Angsara.
- Arikunto, 2003. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, 2005. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta

- Syaiful mustofa, 2013. *Supervise Pendidikan, Jakarta: Ar Ruzz Media*
- Jamal ma'mur asmani, 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Professional. Jogjakarta: Anggota Ikapi*
- Purwanto, Ngalim, *Administrasi Dan Supervise Pendidikan, PT. Remaja Rosadakarya Affset. Jakarta. 1987*
- Purwanto M. Ngalim, *Administrasi Dan Supervise Pendidikan, Bandung, PT. Remaja Rosadakarya, 2019*
- Suparyama, *Kapita Selektta Manajemen Pendidikan, Bandung Alfabeta, 2004*
- Sudijono Anas, *Pengantar Evaluasi Pendidikan, Rajawali Pers, Jakarta, 2011*
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D, Bandung Alfabeta, 2012*
- Suhartini Arikonto, *Prosudur Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta, 2013*
- UU RI NO. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru, Dan Dosen, Sinar Grafindo, Jakarta 2018.*
- User Usman, Moh, *Menjadi Guru Professional, Bandung. PT Remaja Rosdakarya, 1995*
- Nawawi Hadari, *Administrasi Pendidikan, NV. Sapdodadi, Pontianak, 1983*
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif, Bandung Tastito, 2003*



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
Nomor : B-13846/Un.08/FTK/KP.07.6/09/2019

**TENTANG:**  
PENYEMPURNAAN SURAT KEPUTUSAN DEKAN NOMOR: Un.07/FTK/PP.00.9/1636/2015  
TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

**DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi n tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan  
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
8. Peraturan Menteri Agama RI Noomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh  
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;  
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;  
11. Surat Keputusan Rektor Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 28 Desember 2018

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan .PERTAMA : Mencabut keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Nomor B-10977/Un.08/FTK/KP.07.6/10/2018 tanggal 23 Oktober 2018 tentang pengangkatan pembimbing skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

KEDUA : Menunjuk Saudara:  
1. Basidin Mizal sebagai Pembimbing Pertama  
2. Nurussalami sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:  
Nama : Rabadi  
NIM : 150 206 013  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren

KETIGA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh .

KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2019/2020

KELIMA : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan inin.

**Tembusan**

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



16 September 2019



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp: (0651) 7551423 - Fax. (0651) 7553020 Situs : ftk.uin.ar-raniry.ac.id

Nomor : B-13988/Un.08/FTK.1/TL.00/09/2019

Banda Aceh, 18 September 2019

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data  
Penyusun Skripsi

Kepada Yth.

Di -

Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

**N a m a** : RABADI  
**N I M** : 150206013  
**Prodi / Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Semester** : IX  
**Fakultas** : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
**A l a m a t** : Desa Tanjung Selamat Lr. Kulam Kuda No.11 A

Untuk mengumpulkan data pada:

**SMA Negeri 1 Blangkejeren**

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

**Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren**

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kelembagaan,

  
Mustafa



PEMERINTAH ACEH  
DINAS PENDIDIKAN  
**SMA NEGERI 1 BLANGKEJEREN**



Jln. Tgk. H. Muhammad Luddin – Bustanussalam Km.01 Kabupaten Gayo Lues Kode Pos (24653)  
Telp. (0642) 21121 Fax : (0642) 21121 Email : sman1gayolues81@gmail.com Website : sman1blangkejeren.sch.id

No : 421/2019/III.3/2019  
Lampiran :  
Hal : **Penelitian**

Blangkejeren, 07 Oktober 2019  
Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Tarbiah dan Keguruan  
UIN-Ar-Raniry Banda Aceh  
di-

Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan I Fakultas Tarbiah dan Keguruan UIN-Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : B-13988/Un.08/FTM.1/TL.00/09/2019, Tanggal 18 September 2019 . Perihal mohon izin untuk mengumpulkan data menyusun Skripsi, dengan ini kami menyatakan bahwa :

Nama : **RABADI**  
NIM : 150206013  
Prodi/ Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**  
Semester : IX  
Fakultas : **Tarbiah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh**  
Alamat : **Desa Tanjung Selamat Lr. Kulam Kuda No.11 A**

Benar bahwa nama yang tersebut diatas sudah melaksanakan penelitian di SMAN 1 Blangkejeren pada tanggal 21 September S.d 07 Oktober 2019, dengan judul skripsi “ **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guhru di SMA Negeri 1 Blangkejeren** ”

Demikian surat ini kami buat sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya. Atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih .

Kepala Sekolah,  
  
  
**Aguswati Galo, S.Pd., M.Pd**  
19700814 199412 2 001

## DOKUMENTASI PENELITIAN DI SMA NEGERI 1 BLANGKEJEREN



Peneliti Sedang Mewawancarai Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Blangkejeren



Peneliti Sedang Mewawancarai Guru Sekolah SMA Negeri 1 Blangkejeren



Peneliti Sedang Mewawancarai Guru Sekolah SMA Negeri 1 Blangkejeren

