

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN  
PRESTASI KERJA GURU DI MTsN 3 BENER MERIAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh**

**YUSMANILA**

**NIM. 271324740**

**Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2017 M/1438 H**

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN PRESTASI KERJA  
GURU DI MTsN 3 BENER MERIAH**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**YUSMANILA**

**NIM : 271324740**

Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

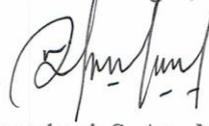
Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Mumtazul Fikri, S. Pd.I., MA  
NIP.198205302009011007

Pembimbing II,



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

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN PRESTASI  
KERJA GURU DI MTsN 3 BENER MERIAH**

**SKRIPSI**

**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus  
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Program Sarjana SI  
dalam Ilmu Pendidikan Islam**

Pada Hari/Tanggal:

Selasa, 30 Januari 2018

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



Muntazul Fikri, S.Pd.I., MA

Sekretaris,



Ainul Mardhiah, MA., Pd

Penguji I,



Dr. Basidin Mizal, M.Pd

Penguji II,



Nurussalami, S.Ag., M.Pd

Mengetahui,

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



  
Dr. Mujiburrahman, M.Ag

NIP. 197109082001121001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Yusmanila  
NIM : 271324740  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah** adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 25 September 2017



NIM: 271324740

## ABSTRAK

Nama : Yusmanila  
NIM : 271324740  
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Peran Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah  
Tanggal Sidang : 30 Januari 2018  
Tebal Skripsi : 81 Halaman  
Pembimbing I : Mumtazul Fikri, S.Pd.I., M.A  
Pembimbing II : Nurussalami, S. Ag., M.Pd  
Kata Kunci : Peran Kepala Sekolah, Prestasi Kerja Guru

Seorang kepala sekolah dalam organisasi sangat dibutuhkan membawa pada tujuan organisasi yang telah ditetapkan, fungsinya sebagai penanggung jawab sekolah. pembinaan prestasi kerja guru merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. oleh karena itu peran kepala sekolah sangat penting untuk membantu guru agar lebih profesional dalam bekerja. akan tetapi dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru masih banyak kekurangan yang timbul, seperti: kurangnya pengawasan kedisiplinan guru, pengelolaan kerja guru dan pembagian tugas guru hal ini terlihat belum adanya diperoleh guru teladan dan guru berprestasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah, strategi kepala sekolah dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan prestasi kerja guru. teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. subjek penelitian adalah kepala sekolah dan empat orang guru. data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru dilaksanakan dengan menyesuaikan kondisi maupun keadaan guru agar prestasi kerja dapat tercapai, strategi yang dilaksanakan kepala sekolah dengan memberikan motivasi, pengembangan kreatifitas, mempercepat karir guru dan meningkatkan kesejahteraan guru yang belum terlaksana dengan maksimal karena dipengaruhi oleh pendapatan sekolah yang masih minin, faktor ekonomi sosial dan budaya. Faktor penghambat prestasi kerja guru: kurangnya fasilitas yang memadai, guru kurang mendukung dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru, kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan prestasi kerja guru. Faktor pendukung prestasi kerja guru: kepala sekolah senantiasa memberi arahan maupun dorongan terhadap guru yang memiliki kinerja terbaik dan guru biasa saja, sebagian guru sangat mendukung program pembinaan prestasi yang direncanakan oleh guru dan kepala sekolah, guru antusias dalam mengikuti pembinaan prestasi kerja guru guna pengembangan kompetensi, pengalaman dan pengetahuan.

## KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah swt, yang senantiasa telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada umat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Salawat beriringan salam kita sanjung dan sajikan kepangkuan Nabi Besar Muhammad saw beserta keluarga dan para sahabatnya sekalian yang karena beliauulah kita dapat merasakan betapa bermaknanya dan betapa sejuknya alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Adapun judul skripsi ini, yaitu: **“Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah”** Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi beban studi guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

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

1. Bapak Dr. Mujiburrahman, M.Ag selaku dekan fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry beserta seluruh civitas akademika Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

2. Bapak Dr. Basidin Mizal, M.Pd selaku ketua prodi MPI dan staf prodi serta para dosen yang telah mendidik, memberi bimbingan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Mumtazul Fikri, S.Pd.I., MA. selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran serta tenaga dalam memnerikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Nurussalami, S.Ag., M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan, saran dan mengarahkan penulis selama ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala MTsN 3 Bener Meriah, bapak dan ibu guru MTsN 3 Bener Meriah yang telah membantu penelitian serta memberikan data dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibunda dan ayahanda tercinta, serta segenap keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan do'a sehingga dapat tercapai dan terselesaikan skripsi ini.
7. Semua teman-teman seperjuangan angkatan 2013 prodi MPI yang telah bekerja sama dalam menempuh dunia pendidikan dan saling memberi motivasi dalam penulisan skripsi ini.

Mudah-mudahan atas partisipasi dan motivasi yang sudah diberikan sehingga menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan ilmu penulis. Oleh karena itu penulis

harapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang, dan demi berkembangnya ilmu pengetahuan ke arah yang lebih baik lagi. Dengan harapan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 25 September 2017  
Penulis

Yusmanila

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPEL JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Penjelasan Istilah.....	7
F. Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Peran Kepala Sekolah.....	11
1. Definisi Kepala Sekolah.....	11
2. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah.....	13
3. Peran Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru.....	16
B. Prestasi Kerja.....	23
1. Definisi Guru.....	23
2. Definisi Prestasi Kerja Guru .....	25
3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru .....	26
4. Langkah-langkah Pencapaian Prestasi Kerja Guru .....	36
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Rancangan Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Subjek Penelitian.....	42
D. Instrumen Pengumpulan Data .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	45
G. Uji Keabsahan Data.....	47
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan.....	67

<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS.....</b>	<b>85</b>

## **DAFTAR TABEL**

TABEL 4.1 : Keadaan Fisik MTsN 3 Bener Meriah .....	52
TABEL 4.2 : Keadaan Siswa MTsN 3 Bener Meriah.....	52
TABEL 4.3 : Bagian Pengajaran MTsN 3 Bener Meriah .....	53
TABEL 4.4 : Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN 3 Bener Meriah .....	56



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BENER MERIAH**  
**MADRASAH TsANAWIYAH NEGERI 3 BENER MERIAH**  
Jalan Takengon – Bireuen, Lampahan Barat Kode Pos 24553

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.01.19.3/PP.00.5/142/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Bener Meriah, Kecamatan Timang Gajah Kabupaten Bener Meriah Provinsi Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : YUSMANILA  
NPM : 271 324 740  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Semester : VIII  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Benar bahwa nama tersebut diatas telah melakukan Penelitian pengambilan data untuk keperluan penyelesaian pembuatan Skripsi dengan Judul “ **Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah** ”.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperluanya.

Lampahan, 12 Juli 2017

Kepala,

KASNO

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi.

Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional dalam bidangnya masing-masing.

Di Indonesia sekolah/madrasah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Realisasi otonomi dalam dunia pendidikan diberikan pada tingkat sekolah dengan angapan bahwa sekolah sebagai lembaga tempat menyelenggarakan pendidikan, pendidikan merupakan sebuah sistem yang memiliki perangkat dan unsur yang saling berkaitan satu sama lain.

---

<sup>1</sup> UU RI No. 20 Th. 2003, *Tentang Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*, (Bandung: Citra Umbara, 2003), h.7.

Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang berhubungan langsung dengan pihak yang berkepentingan *stakeholder* sehingga sekolah lebih mengetahui kekurangan, kelemahan peluang maupun ancaman yang dihadapinya. Oleh karena itu keberadaan seorang pemimpin dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi pendidikan sangat dibutuhkan untuk membawa kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pemberdayaan guru dan peningkatan mutu proses dan produk pembelajaran.

Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab apakah guru dan staf sekolah dapat bekerja secara optimal. Kultur sekolah dan kultur pembelajaran juga dibangun oleh kepala sekolah dalam berinteraksi dengan komunitasnya yaitu mengkoordinasi, mengarahkan dan mendukung aktifitas yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks. Tugas pokok tersebut antara lain merumuskan tujuan dan sasaran sekolah, mengevaluasi kinerja guru dan staf sekolah, menata dan menyediakan berbagai sumber organisasi sekolah, membangun dan menciptakan iklim psikologis yang baik antar anggota komunitas sekolah, menjalin hubungan dengan masyarakat, membuat perencanaan bersama seluruh personel sekolah dan melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasional sekolah.

Guru sebagai tenaga pelaksana pembelajaran di sekolah harus memiliki kemampuan profesional. Oleh sebab itu pembinaan kinerja guru secara terus menerus mutlak diperlukan, salah satu sarana utama untuk meningkatkan kemampuan profesional guru adalah melalui supervisi pendidikan. Kegiatan

supervisi pendidikan merupakan bagian integral dari kegiatan manajemen pendidikan di sekolah. supervisi diferensial akan memungkinkan supervisor memfokuskan pada usaha sadar secara tepat sesuai dengan kebutuhan guru dan guru dapat mengembangkan diri secara maksimal melalui teknik yang bervariasi ada tiga metode pengembangan pembinaan guru yaitu: pengembangan intensif (*intensive development*), pengembangan kooperatif (*cooperative development*), dan pengembangan diri sendiri, (*self directed development*) Supervisi intensif merupakan supervisi yang dilakukan oleh supervisor yang lebih tinggi, baik kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengawas atau guru senior dan dilakukan secara kontinyu dan sistematis. tujuannya lebih difokuskan pada pertumbuhan guru bukan evaluasi guru.

Pengembangan kooperatif merupakan proses pengembangan guru melalui teman sejawat. tim kecil guru bekerja bersama untuk memfasilitasi pertumbuhan profesionalnya. kegiatan ini dapat dilakukan melalui pengamatan antar kelas, dialog profesional, pengembangan kurikulum, supervisi sejawat, pelatihan sejawat, dan penelitian tindakan. sedangkan pengembangan diri sendiri adalah proses pertumbuhan guru melalui usaha mandiri secara independen. kegiatan ini dilakukan melalui model berdasarkan tujuan atau model diagnostik balikan sehingga guru bisa mengidentifikasi kelemahan, menetapkan arah dan teknik sesuai dengan karakteristik yang dimiliki secara independen. model ini dapat dilakukan terutama bagi guru yang sudah memiliki taraf pertumbuhan jabatan yang cukup tinggi.

Kepala sekolah sebagai *top manager* diharapkan dapat memainkan perannya dalam mempengaruhi bawahannya khususnya para guru dalam rangka meningkatkan pendidikan. Untuk melaksanakan pekerjaan tidaklah mudah karena pekerjaan seperti itu menuntut adanya sejumlah hal yang harus dimiliki olehnya. Mereka tidak hanya dituntut memiliki pengetahuan, tetapi juga harus memiliki keterampilan mengendalikan emosi untuk memahami diri sendiri dan orang lain.

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 di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>2</sup>

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah perlu melakukan penilaian kinerja guru. Dalam penilaian itu seorang kepala sekolah dapat meletakkan perannya guna perbaikan pembinaan dan kemampuan pengembangan guru, hal ini menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam peranan kepala sekolah, yaitu: (a) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sosial yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan (b) kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka (guru) demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf

---

<sup>2</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*, (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1988), h. 420 & 796.

dan siswanya. di sisi lain, kepala sekolah juga sebagai pejabat formal, manager, pemimpin, pendidik dan seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf.<sup>3</sup>

Berdasarkan observasi awal peneliti terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan guru MTsN 3 Bener Meriah. Bahwasanya peneliti menemukan masih banyaknya dari segi pengawasan, pengelolaan kerja kepala sekolah kurang maksimal dalam menjalankan perannya, masih kurangnya pelaksanaan pengawasan terhadap kerja guru, pembagian tugas guru, dan pengembangan kualitas kerja guru, kepala sekolah belum banyak yang menampilkan kemampuan dalam menyambut harapan dari berbagai elemen masyarakat, itu terlihat dari belum adanya guru yang berprestasi, guru teladan, kurangnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pengajar atau pendidik sehingga belum adanya diperoleh guru yang berprestasi.

Dari segi pembelajaran juga masih terdapat guru yang belum maksimal dalam bekerja, berinteraksi, komunikasi dan metode yang digunakan dalam pembelajaran juga belum maksimal seperti apa yang diharapkan. asumsi rendahnya mutu kepala sekolah saat ini mulai nampak, hal ini disebabkan oleh beberapa hal: di antaranya adalah ketidak transparansian perekrutan dan penggantian kepala sekolah, kurangnya forum atau sarana peningkatan mutu kepala sekolah, ketidak disiplin dari oknum kepala sekolah, dan rendahnya motivasi dari kepala sekolah itu sendiri maupun kepada para bawahannya.

Berdasarkan dari pemikiran di atas betapa pentingnya peran seseorang kepala sekolah dalam keberhasilan suatu organisasi pendidikan, maka dengan itu

---

<sup>3</sup> E.mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 98-120.

penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah.**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah.
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah.
3. Apa saja hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener meriah.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah.
2. Mengetahui strategi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah.
3. Mengetahui hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam Pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Untuk dapat memberikan pengalaman ilmiah bagi penulis dalam upaya menambah pengetahuan, serta untuk lebih memahami teori-teori yang diperoleh mengenai peran kepala sekolah.
2. Mengembangkan pengetahuan, sikap dan kemampuan profesi mahasiswa melalui penerapan ilmu, melatih kerja dan penerapan serta

pengamatan teknik-teknik yang diterapkan dalam bidang kepemimpinan dan pendidikan.

## **E. Definisi Operasional**

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi 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. sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana 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 terjadinya 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 di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk pencapaian tujuan bersama.<sup>4</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah orang yang paling berpereran penting dalam sebuah lembaga pendidikan memegang tanggung

---

<sup>4</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva Press), 2012, h.16.

jawab yang besar untuk kelancaran segala kegiatan yang ada di sebuah lembaga pendidikan.

## **2. Pembinaan**

Pengertian pembinaan dilihat dari istilah, maka pembinaan berasal dari kata dasar “bina”, yang berasal dari bahasa arab, yaitu bangun (kamus umum Bahasa Indonesia). pembinaan berarti pembaharuan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil, guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. sementara pembinaan yang dilakukan terus menerus diharapkan pengusaha dan pengrajin akan menjadi lebih baik dan lebih sesuai dengan budaya yang digunakan dalam organisasi, seperti bekerja keras, bekerja dengan baik, mempunyai semangat yang tinggi, memiliki mental yang kuat, mempunyai rasa kepedulian yang tinggi terhadap prestasi.<sup>5</sup>

Dapat disimpulkan bahwa pembinaan guru harus dikelola dengan baik guna pencapaian sistem kerja yang terstruktur, terarah untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan fungsi sekolah yang sebenarnya.

## **3. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja dengan sendirinya akan tercapai bila kinerja meningkat. prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang 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 kata prestasi dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai melalui suatu keterampilan tertentu. pencapaian

---

<sup>5</sup> Susi Hendriani & Soni A. Nulhaqim, *Pengaruh Pelatihan dan pembinaan*, diakses 21 mei 2017, dari situs:<https://www.google.co.id/search?q=pengertian+pembinaan+dari+jurnal&oq=pengertian+pembinaan+dari+jurnal>.

prestasi membutuhkan perencanaan yang baik disertai dengan keterampilan yang dibutuhkan. prestasi hanya dapat dicapai ketika ada serangkaian usaha yang dilakukan. pekerjaan adalah obyek yang paling mudah untuk melahirkan prestasi.

#### **4. Guru**

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. orang yang di sebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan 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 atau pekerjaan sebagai guru. Sedangkan kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif, adapun pengukuran indikator kinerja dapat melihat dari kemampuan penguasaan kompetensi guru yang tercantum dalam permendiknas no.16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. 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.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa 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 dalam beberapa bab. bab I pendahuluan, bab II kajian teori/pustaka, 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 penelitian 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-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu; Pengertian kepala sekolah, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, peran kepala sekolah dan definisi guru dan prestasi, tugas dan tanggung jawab guru, langkah-langkah pencapaian prestasi kerja guru.

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

Bab IV mengenai uraian tentang hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V mengenai uraian tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Peran Kepala Sekolah**

##### **1. Definisi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah, mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.<sup>5</sup> menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah.<sup>6</sup> sementara menurut Daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga pendidikan. kepala sekolah ialah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah.<sup>7</sup> kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>8</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah kemampuan kepala sekolah untuk memimpin, menggerakkan, melakukan koordinasi, atau mempengaruhi para guru

---

<sup>5</sup> Jamal Ma'mur asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva Press), 2012, h. 16.

<sup>6</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 145.

<sup>7</sup> Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 136.

<sup>8</sup> Wahjosumijdo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 83.

dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>9</sup>

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 di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>10</sup> khususnya berkaitan dengan kualifikasi yang dibutuhkan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab besarnya dalam memimpin sekolah.<sup>11</sup> kepala sekolah adalah jabatan fungsional yang diberikan oleh lembaga yang menaungi sekolah, bisa yayasan, kementerian pendidikan nasional, kementerian agama atau yang lainnya, baik melalui mekanisme pemilihan, penunjukan maupun yang lainnya kepada seseorang. menetapkan kepala sekolah oleh lembaga-lembaga ini tentu dengan pertimbangan matang,

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada disuatu sekolah, sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

---

<sup>9</sup> Muwahid shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Teras, 2013), h. 11.

<sup>10</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia...*, h. 420 & 796.

<sup>11</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h. 18.

## 2. Tugas dan Tangung Jawab Kepala Sekolah

Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Th. 1990 bahwa: kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.<sup>12</sup>

Menurut Dirawat, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dapat digolongkan kepada dua bidang, yaitu:

### a. Tugas Kepala Sekolah dalam Bidang Administrasi

Dapat digolongkan menjadi enam bidang yaitu:

#### 1) Pengelolaan Pengajaran

Pengelolaan pengajaran ini merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini antara lain:

- a) Menyusun program sekolah untuk satu tahun
- b) Menyusun jadwal pelajaran
- c) Mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran
- d) Mengatur kegiatan penilaian
- e) Melaksanakan norma-norma kenaikan kelas
- f) Mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar murid
- g) Mengkoordinir kegiatan bimbingan sekolah
- h) Mengkoordinir program non kurikuler
- i) Merencanakan pengadaan

---

<sup>12</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h. 25.

j) Memelihara dan mengembangkan buku perpustakaan sekolah dan alat-alat pelajaran

## 2) Pengelolaan Kepegawaian

Termasuk dalam bidang ini yaitu menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota staf sekolah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penerapan kode etik jabatan.

## 3) Pengelolaan Kesiswaan

Dalam bidang ini kegiatan yang nampak adalah perencanaan dan penyelenggaraan murid baru, pembagian murid atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok-kelompok (*grouping*), perpindahan dan keluar masuknya murid-murid (*mutasi*), penyelenggaraan pelayanan khusus (*special services*) bagi murid, mengatur penyelenggaraan dan aktifitas pengajaran, penyelenggaraan testing dan kegiatan evaluasi, mempersiapkan laporan tentang kemajuan masalah disiplin murid, pengaturan organisasi siswa, masalah absensi, dan sebagainya.

## 4) Pengelolaan Gedung dan Halaman

Pengelolaan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah, keindahan serta

kebersihan umum, usaha melengkapi yang berupa antara lain gedung (ruangan sekolah), lapangan tempat bermain, kebun dan halaman sekolah, meubel sekolah, alat-alat pelajaran klasikal dan alat peraga, perpustakaan sekolah, alat-alat permainan dan rekreasi, fasilitas pemeliharaan sekolah, perlengkapan bagi penyelenggaraan khusus, transportasi sekolah, dan alat-alat komunikasi.

#### 5) Pengelolaan Keuangan

Dalam bidang ini menyangkut masalah-masalah urusa gaji guru-guru dan staf sekolah, urusan penyelenggaraan otorisasi sekolah, urusan uang sekolah dan uang alat-alat murid-murid, usaha-usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan pertemuan dan perayaan serta keramaian.

#### 6) Pengelolaan Hubungan Sekolah dan Masyarakat

Untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua murid-murid, dan untuk dapat menciptakan kerjasama antara sekolah, rumah dan lembaga-lembaga sosial.

#### b. Tugas Kepala Sekolah dalam Bidang Supervisi

Supervisi pada dasarnya pelayanan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu para guru dan karyawan agar menjadi semakin cakap/terampil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman.

Supervisi adalah usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam membantu guru-guru agar semakin mampu mewujudkan proses belajar

mengajar. dimana kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar.

tugas ini antara lain :

- a) Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan hubungan antara aktifitas pengajaran dengan tujuan-tujuan.
- b) Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan murid.
- c) Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat, kemampuan bakat masing-masing dan selanjutnya mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya.
- d) Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standar-standar sejauhmana tujuan sekolah itu telah dicapai.<sup>13</sup>

### **3. Peran Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru**

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. pemimpin di dalam organisasi/lembaga mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagai mana

---

<sup>13</sup> Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), h. 80.

penanggung peran berperilaku. kepala sekolah yang berhasil apa bila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Berdasarkan rumusan di atas menunjukkan betapa pentingnya peranan kepala sekolah dalam mengerjakan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan.<sup>14</sup>

Menurut E. Mulyasa kepala sekolah mempunyai 7 peranan yaitu:

1. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

2. Kepala Sekolah sebagai *Manajer*

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. dalam hal ini, kepala sekolah dapat

---

<sup>14</sup> Wahjosumijdo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teorotik dan Permasalahannya...*, h. 81-82.

memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

3. Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. oleh karena itu kepala sekolah dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

4. Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Untuk mengetahui sejauhmana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam

melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

5. Kepala Sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuh-suburkan kreatifitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru, dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan *fleksibel*, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Mulyasa menyebutkan kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat-sifat sebagai berikut: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

6. Kepala Sekolah sebagai *Inovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh

tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. kepala sekolah sebagai *inovator* akan tercermin dari cara ia melakukan pekerjaannya secara *konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis*, keteladanan

#### 7. Kepala Sekolah sebagai *Motivator*

Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).<sup>15</sup>

Dapat disimpulkan bahwa untuk memimpin sebuah sekolah bukanlah hal yang mudah namun, diperlukan pemimpin yang mampu menjalankan perannya dengan baik mampu mengayomi bawahannya, memberikan arahan, saran maupun perbaikan secara terus menerus untuk peningkatan kerja para bawahannya.

kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

Seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu: “Sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah.”

---

<sup>15</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h. 98-120.

Penjabarannya adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pelaksana (*executive*), seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya. ia harus berusaha memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama.
- b. Sebagai perencana (*planner*), sebagai kepala sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan, sehingga segala sesuatu yang akan diperbuatnya bukan secara sembarangan saja, tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan.
- c. Sebagai seorang ahli (*expert*), ia haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya.
- d. Mengawasi hubungan antara anggota-anggota kelompok (*contoller of internal relationship*), menjaga jangan sampai terjadi perselisihan dan berusaha membangun hubungan yang harmonis.
- e. Mewakili kelompok (*group representative*), ia harus menyadari, bahwa baik buruk tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya.
- f. Bertindak sebagai pemberi ganjaran / pujian dan hukuman.  
Ia harus membesarkan hati anggota-anggota yang bekerja dan banyak sumbangan terhadap kelompoknya.
- g. Bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and modiator*), dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan antara anggota-

anggotanya ia harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih atau mementingkan salah satu anggotanya.

- h. Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya, ia haruslah bertanggung jawab terhadap perbuatan anggota-anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya.
- i. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (*idiologist*), seorang pemimpin hendaknya mempunyai kosepsi yang baik dan realistis, sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju kearah yang dicita-citakan.
- j. Bertindak sebagai ayah (*father figure*), tindakan pemimpin terhadap anak buah/kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak buahnya.

Apabila kita meneliti lebih lanjut, maka dapat disimpulkan 10 peran di atas sama seperti apa yang dikemukakan oleh bapak pendidikan kita “Ki Hadjar Dewantara”, mengatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan peranan seperti : *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, dan Ing Tut Wuri Handayani*.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 65.

## **B. Prestasi Kerja**

### **1. Definisi Guru.**

Guru adalah profesi dimana seseorang menanamkan nilai-nilai kebijakan ke dalam jiwa manusia. guru adalah sosok yang mulia seorang yang berdiri di depan, teladan tutur kata dan tingkah laku, yang dipundaknya melekat tugas sangat mulia menciptakan generasi yang paripurna. guru adalah salah satu tiang utama bangsa dan negara. guru juga yang menjadi ujung tombak dalam sebuah perubahan. harapan akan munculnya sebuah generasi yang tangguh bagi sebuah bangsa atau negara dipercaya oleh masyarakat luas akan lahir dari sentuhan tangan para guru.<sup>17</sup>

Guru adalah sosok manusia yang senantiasa memberi contoh yang baik dalam segala aktifitas kehidupan anak didik baik di luar kelas maupun di dalam kelas, guna mencapai tujuan hidup yang lebih bermartabat. guru adalah manusia yang rela menyumbangkan sebagian waktunya untuk berbagi ilmu kepada semua anak didiknya bahkan kepada seluruh lapisan masyarakat. guru bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan tetap berusaha mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik demi kelangsungan sebuah pendidikan. guru juga berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohani, agar mencapai tingkat kedewasaan serta mampu berdiri sendiri dalam memenuhi segala tugas dan kewajiban sebagai makhluk hidup.

---

<sup>17</sup> Hamka Abdul Aziz, *Karakter Guru Profesional Melahirkan Murid Unggul Menjawab Tantangan Masa Depan*, (Jakarta: Al-mawardi Prima), 2012, h. 19-21.

Guru merupakan manusia yang paling bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik, mengubah segala bentuk perilaku dan pola pikir manusia. membebaskan manusia dari belenggu kebodohan. pribadi susila yang cakap adalah yang senantiasa menjadi harapan pada setiap anak didik. oleh sebab itu dengan penuh dedikasi dan loyalitas yang tinggi guru berusaha memberi bimbingan dan pembinaan agar kelak anak didik yang mereka bina dapat menjadi tumpuan keluarga, bangsa dan agama. Jadi pada dasarnya guru harus bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku dan perbuatannya dalam rangka membina jiwa dan watak anak didik.

Guru bukan hanya yang mampu berdiri di depan kelas, siapapun di muka bumi ini dapat disebut guru. apapun dan siapapun yang telah memberikan sebuah ajaran kebijakan dia adalah guru. dapat mengubah seorang yang jahat menjadi orang yang baik juga dapat disebut guru. guru tetaplah merupakan titik sentral dalam keterlaksanaan pendidikan. tanpa guru proses pendidikan tidak akan terarah. manusia tidak akan dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, karena mereka tidak mendapat bimbingan dari guru.<sup>18</sup>

Dapat disimpulkan bahwa guru merupakan model, teladan atau contoh yang ditiru oleh peserta didik, guru harus mampu mengarahkan peserta didik ke arah yang lebih baik dengan keahlian yang dimilikinya, disamping itu guru memiliki tanggung jawab untuk mencerdaskan peserta didik untuk menuju pencapaian pendidikan .

---

<sup>18</sup> Siti Suwa Dahrimang, *Meraih Predikat Guru dan Dosen Paripurna*, (Bandung: alfabeta), 2011, h. 1-4.

## 2. Definisi Prestasi Kerja Guru

Prestasi adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan pada murid setelah melakukan proses belajar mengajar.<sup>19</sup> prestasi adalah sebagai hasil usaha atau bukti bahwa usaha yang dicapai peserta didik dalam belajar di sekolah atau setelah peserta didik tersebut mengikuti kegiatan belajar mengajar yang diberikan oleh guru di sekolah secara aktif.

Sedangkan menurut Suryantoro yang dimaksud dengan prestasi adalah menunjukkan hasil pekerjaan atau buah cipta atau upaya dan usaha mencapai hasil dari tujuan yang diinginkan.<sup>20</sup> prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.<sup>21</sup>

Dengan demikian prestasi menunjukkan hasil belajar yang dicapai oleh guru dalam upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu mencapai hasil kerja yang lebih baik dari setiap bidang studi atau pelajaran yang diberikan guru kepada siswa. dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, setiap guru selalu mengharapkan pencapaian prestasi atau hasil belajar yang lebih baik sebagai bukti usahanya, setelah ia mengikuti dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang telah diberikan. bagi guru keberhasilan atau prestasi yang lebih baik yang telah dicapai juga merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah.

---

<sup>19</sup> Oemar Hamalik, *Metode Belajar dan Kesulitan Belajar*, ( Bandung: Tarsito), 1983, h. 84.

<sup>20</sup> Suryantoro, *Kamus Praktis*, (Bandung: Ilmu), 1983, h. 147.

<sup>21</sup> Khaerul Uman, *prilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Stia, 2010), h. 199.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar adalah hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik setelah ia mengikuti dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang diberikan oleh guru di sekolah.

### **3. Tugas dan Tangung Jawab Guru**

#### **a. Tugas guru**

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian. sebab orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan. oleh sebab itu guru adalah figur seorang pemimpin. ia adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik.

Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa. maka jika kita bicara tugas guru, sesungguhnya ia mempunyai tugas yang banyak, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. namun demikian juga dikelompokkan maka guru memiliki tiga jenis tugas yaitu: tugas guru dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, tugas dalam bidang kemasyarakatan.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: yayasan penyelenggara dan Penterjemah al-Qur'an, 1971).

a. Tugas guru dalam bidang profesi

Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. dan hal ini tidak semua orang dapat melakukannya. dalam konteks ini tugas guru meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. atau tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. sedangkan tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa/i. atau dengan kata lain tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.

secara makro tugas guru adalah menyiapkan manusia yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara.

b. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan

Guru di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati ia menjadi idola para siswanya. oleh karena itu harus mampu memahami jiwa dan watak anak didik. maka pelajaran apapun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Jika seorang guru dalam penampilannya sudah

tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah tidak dapat menanamkan benih pengajarannya kepada para siswanya.

c. Tugas guru di bidang kemasyarakatan.

Dalam bidang ini guru mempunyai tugas mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia yang bermoral Pancasila. Bahkan keberadaan guru merupakan faktor *condisi sine quanon* yang tidak mungkin digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dulu, hingga di era kontemporer. Guru tidak hanya diperlukan oleh para murid di ruang-ruang kelas, tetapi juga diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat. Jika dipahami, maka tugas guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.

Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 27 ayat (3) dikemukakan bahwa guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar. Di samping itu ia mempunyai tugas lain yang bersifat pendukung, yakni membimbing dan mengelola administrasi sekolah.<sup>23</sup>

**b. Tangung Jawab Guru**

Tuntutan *profesionalisme* terhadap anak didik, sudah pasti akan menambah tanggung jawab guru. Dengan menyadari besarnya tanggung jawab guru terhadap anak didiknya, hujan dan panas bukanlah menjadi penghalang bagi guru untuk selalu hadir di tengah-tengah anak didiknya.

---

<sup>23</sup> Hery Noer Aly dan Munzier, *Watak Pendidikan Islam* (Jakarta: Fransiska Agung, 2000), h. 197.

Bagi guru atau pendidik tugas dan kewajiban seperti yang telah disebutkan sebelumnya merupakan amanah yang harus diterima guru atas dasar pilihannya untuk memangku jabatan guru, amanat tersebut wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan firman Allah swt., dalam al-Qur'an surat an-Nisa; (4) : 58 berbunyi:

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha melihat”*.<sup>24</sup>

Berdasarkan ayat di atas, mengandung makna bahwa tanggung jawab guru adalah amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, penuh keikhlasan dan mengharap ridha Allah swt.

Tanggung jawab guru adalah keyakinan bahwa segala tindakan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban disadarkan atas pertimbangan profesional (*professional judgment*) secara tepat.<sup>25</sup> pekerjaan guru menuntut kesungguhan dalam berbagai hal, karenanya, posisi dan persyaratan para “pekerja pendidikan” atau orang-orang yang disebut pendidik karena pekerjaannya itu patut mendapat pertimbangan dan perhatian yang sungguh-sungguh pula.

Berikut ada beberapa tanggung jawab guru sebagai berikut:

a. Guru harus menuntut murid-murid belajar

---

<sup>24</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1997).

<sup>25</sup> Suparta dan Hery Noer Aly..., h. 5.

Tanggung jawab guru dalam menuntut anak-anak belajar yang terpenting adalah merencanakan dan melakukan kegiatan-kegiatan belajar guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan. maka untuk mencapai agar cita-cita ideal tersebut, dan agar pengajarannya berhasil, ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh guru yaitu:

- 1) Mempelajari setiap murid di kelasnya
- 2) Merencanakan, menyediakan, dan menilai bahan-bahan belajar yang akan dan/atau telah diberikan
- 3) Memilih dan menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, kebutuhan dan kemampuan murid dan dengan bahan-bahan yang akan diberikan
- 4) Memelihara hubungan pribadi seerat mungkin dengan siswa
- 5) Menyediakan lingkungan belajar yang serasi.
- 6) Membantu murid-murid dalam memecahkan berbagai masalah
- 7) Mengatur dan menilai kemajuan belajar siswa
- 8) Membuat catatan-catatan yang berguna dan menyusun laporan pendidikan
- 9) Mengadakan hubungan dengan oran tua murid secara kontinu dan penuh saling pengertian
- 10) Berusaha sedapat-dapatnya mencari data melalui serangkaian penelitian terhadap masalah-masalah pendidikan
- 11) Mengadakan hubungan dengan masyarakt secara aktif dan kreatif guna kepentingan para siswa.

Namun demikian, menjadi catatan bagi guru bahwa tanggung jawab guru tidak hanya menuangkan ilmu pengetahuan ke dalam otak anak didik. tapi yang terpenting adalah membentuk jiwa dan watak anak didik. sebab pendidikan dilakukan tidak semata-mata dengan perkataan, tetapi dengan sikap, tingkah laku, dan perbuatan.

b. Turut serta membina kurikulum sekolah

Membina kurikulum sekolah sekolah. Pada posisi ini guru merupakan seorang *key person* yang paling mengetahui tentang kebutuhan kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan murid. oleh karena sewajarnya apabila ia turut aktif dalam pembinaan kurikulum di sekolahnya. dalam hal ini banyak hal-hal yang dapat dilakukan guru, antara lain; menyarankan ukuran-ukuran yang mungkin dapat digunakan dalam memilih bahan-bahan kurikulum, berusaha menemukan minat, kebutuhan dan kesanggupan murid, berusaha menemukan cara-cara yang tepat agar antara sekolah dan masyarakat. terjalin hubungan kerjasama yang seimbang, mempelajari isi dan bahan pelajaran pada setiap kelas dan meninjaunya dalam hubungan dengan praktek sehari-hari.

c. Melakukan pembinaan terhadap diri siswa (kepribadian, watak, dan jasmaniah)

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa sulitnya mentrasfer ilmu, tidak seberat membina siswa agar menjadi manusia berwatak (berkarakter) sudah pasti bukan pekerjaan yang sudah. agar aspek-aspek kepribadian ini dapat berkembang maka guru perlu

menyediakan kesempatan kepada anak didik untuk mengalami, menghayati situasi-situasi yang hidup dan nyata. dalam konteks ini para guru sebaiknya memberi kebebasan kepada peserta didik untuk mengenal dunianya. kemandirian yang diberikan guru kepada peserta didiknya akan melahirkan siswa yang bertanggung jawab serta memiliki kepribadian yang mantap. anak didik lebih banyak menilai apa yang guru tampilkan dalam pergaulan di sekolah dan di masyarakat dari pada apa yang guru katakan, tapi baik perkataan maupun apa yang guru tampilkan, keduanya menjadi penilaian anak didik. oleh karena itu apa yang dikatakan guru hendaknya dipraktikkan dalam kehidupan sehari. dan dalam konteks inilah interaksi edukatif akan tercipta. dimana guru selalu menunjukkan sikap yang dapat diteladani oleh peserta didik.

d. Memberikan bimbingan kepada murid

Patut diingat bahwa bimbingan diberikan kepada anak didik tujuannya agar mampu mengenal dirinya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mampu menghadapi kenyataan dan memiliki stamina emosional yang baik. bimbingan ini sebenarnya tidak mesti menjadi tanggung jawab guru BP saja, seperti yang terjadi pada sekolah umumnya, akan tetapi penulis berpendapat bahwa semua guru terlibat langsung dalam memberikan bimbingan, yang menjadikan profesi guru sebagai manusia yang selalu menjadi tualadan terhadap anak didiknya.

e. Melakukan diagnosis atas kesulitan belajar dan mengadakan penilaian atas kemajuan belajar

Tanggung jawab guru dalam hal ini menyesuaikan semua situasi belajar dengan minat, latar belakang dan kematangan siswa. juga mempunyai tanggung jawab mengadakan evaluasi terhadap hasil belajar dan kemajuan belajar serta melakukan diagnosis dengan cermat terhadap kesulitan dan kebutuhan siswa.

f. Menyelenggarakan penelitian

Guru dalam versi ini dituntut tidak hanya sekedar melaksanakan tugas rutin. tetapi juga para guru hendaknya juga melakukan berbagai penelitian. bagi guru keahlian dalam melakukan penelitian adalah tugas profesional

g. Mengenal masyarakat dan ikut serta aktif

Pelaksanaan tugas guru akan secara maksimal jika ia mengenal masyarakat seutuhnya dan secara lengkap. harus dipahami dengan baik tentang pola kehidupan, kebudayaan, minat dan kebutuhan masyarakat, karena perkembangan sikap, minat, aspirasi anak sangat dipengaruhi oleh masyarakat sekitarnya. ini berarti, bahwa dengan mengenal masyarakat, guru dapat mengenal siswa dan menyesuaikan pelajarannya secara efektif. lingkungan yang baik akan menarik anak-anak berakhlak baik. dan lingkungan yang jahat akan pula mencoraki watak dan pribadi anak. oleh sebab itu haruslah pendidik memperhatikan lingkungan yang berhubungan dengan anak-anak di luar rumah tangga. begitu juga harus diperhatikan anak-anak sejawatnya, karena sesungguhnya pada mereka terdapat pengaruh yang besar terhadap anak-anak didik. guru sebaiknya

turut aktif dalam kegiatan-kegiatan yang ada dalam masyarakat. dalam posisi ini guru akan berpeluang menjelaskan eksistensi sekolah dan anak didiknya di tengah-tengah masyarakat, sehingga akan tercipta kerjasama antara lembaga pendidikan dan masyarakat dalam menyelesaikan problem-problem sekolah dan anak didik.

h. Menghayati, mengamalkan, dan mengamankan Pancasila

Penanaman nilai-nilai pancasila bagi anak didik barangkali merupakan hal yang penting. namun penulis berpendapat bagi guru PAI, disamping menanamkan nilai-nilai pancasila, yang terpenting adalah nilai-nilai keagamaan sebaiknya dijadikan sebagai skala prioritas. pada tataran ini pendidik lebih banyak dituntut memberikan keteladanan dalam hal pengamalan ajaran agama dan nilai-nilai pancasila dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

i. Turut serta membantu terciptanya kesatuan dan persatuan bangsa dan perdamaian dunia

Tanggung jawab guru adalah mempersiapkan siswa agar mereka menjadi warga negara yang baik. penanaman cinta tanah air, mengenal budaya dan adat-istiadat memang bukan pekerjaan yang mudah. oleh sebab itu diperlukan usaha yang mesti ditempuh oleh guru. disamping harus disediakan sumber-sumber yang relevan, harus juga mengadakan tour dan kunjungan serta sikap tingkah laku guru sendiri.

j. Turut mensukseskan pembangunan

Guru pada posisi ini harus mampu mengantarkan anak didiknya menjadi masyarakat yang membangun. bagi anak penanaman sikap ini sangat urgen, demi pengabdian untuk kepentingan masyarakat yang diberikan oleh pribadi guru.

k. Tanggung jawab meningkatkan peranaan profesional guru.

Tanggung jawab meningkatkan perannan profesional guru. tuntutan kurikulum berbasis kompetensi di satu sisi akan menuntut guru agar senantiasa meningkatkan profesionalismenya. sebab tanpa kecakapan guru akan mengalami kesulitan dalam mengemban dan melaksanakan tugasnya. sebab guru adalah profesi. dalam profesi dituntut adanya keahlian dan etika khusus serta baku (standar) layanan. pengertian ini mengandung implikasi bahwa profesi hanya dapat dilakukan oleh orang-orang yang secara khusus dipersiapkan untuk itu. dengan kata lain profesi bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan lain.<sup>26</sup>

Dapat disimpulkan bahwa guru harus memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensial yang ada pada peserta didik untuk menuju masa depan yang lebih baik, guru juga di tuntutan untuk memiliki kemampuan untuk mengetahui karakteristik dan kebutuhan peserta didik. tugas dan tanggung jawab guru sangat penting di jalankan untuk peningkatan proses belajar mengajar

---

<sup>26</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar, Belajar*, ( Bandung: Bumi Aksara 2011),, h.127-133.

perlunya guru yang benar-benar kompeten dalam bidangnya, bukan hanya dalam mentransfer ilmu namun juga perlunya membentuk ahlak peserta didik.

#### 4. Langkah-langkah Pencapaian Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja dengan sendirinya akan tercapai bila kinerja meningkat. ada beberapa yang dapat dilakukan untuk mencapai prestasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Aktif memberikan motivasi

Kepala sekolah adalah sosok pemimpin yang harus selalu memberikan motivasi kepada jajaran bawahannya. motivasi akan melahirkan *optimisme*, semangat pantang menyerah, dan selalu menikmati proses yang dilalui, meskipun tantangan dan halangan terus menghadang.<sup>27</sup> E Mulyasa, kepala sekolah dapat memberikan motivasi dengan pengaturan lingkungan fisik yang kondusif bagi kerja, pengaturan suasana kerja yang menyenangkan dan membangkitkan kinerja, disiplin, memberikan dorongan dengan berbagai cara yang menarik, serta pemberian penghargaan.<sup>28</sup>

b. Pengembangan kreatifitas

Salah satu kelebihan manusia adalah daya ciptanya yang tidak pernah habis. oleh sebab itu, sangat wajar jika dikatakan manusia diciptakan dalam bentuk yang sempurna. lembaga pendidikan yang diisi kader-kader kreatif tidak akan kehilangan ide untuk menciptakan hal-hal

---

<sup>27</sup> Jamal Ma'aruf Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva press, 2012), h. 136.

<sup>28</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h. 120-122.

baru yang tidak terpikirkan orang. ia selalu berproses untuk menemukan keunikan, terobosan, dan jalan-jalan baru yang mengemparkan serta menakjubkan. oleh karna itu, kreatifitas untuk dijalankan di sekolah. jajaran manajemen, guru, karyawan, siswa, komite sekolah, dan lain-lain harus didorong untuk menggali dan mengembangkan kreatifitas secara maksimal, pantang mundur atas segala rintangan, serta terus bergerak mengapai era keemasan dan kejayaan di masa depan. kepala sekolah sebagai sosok pemimpin harus memberikan keteladanaan kreatifitas dengan pikiran dan aksi kreatifnya, sehingga dapat memberikan inspirasi bagi orang lain untuk meneladaninya.

c. Memberikan *reward*

Memberikan *reward* atau penghargaan menjadi salah satu cara kepala sekolah untuk membangkitkan mental sukses bagi jajaran bawahannya dalam mencapai prestasi kerja yang membangakan. penghargaan yang diberikan dapat berupa pinansial, beasiswa pendidikan, alat pendidikan yang mendukung, peningkatan kualitas kerja minsalnya: laptop, komputer, buku, dan lain-lain, studi banding di dalam dan luar negeri. pemberian *reward* atau penghargaan harus secara objektif, melibatkan seluruh elemen yang terlibat, serta tidak ada unsur korupsi, kolusi, dan nepotisme. selain itu pemberian *reward* juga harus sesuai dengan aturan yang ada dilembaga pendidikan yang diketahui secara terbuka oleh semua anggota. sehingga penghargaan yang diberikan dapat menumbuhkan kebersamaan dan kekompakan untuk meningkatkan

kualitas lembaga, bukan sebaliknya, sebagai faktor pemecah belah yang melemahkan kapasitas organisasi. disinilah pentingnya menegakkan *transparansi* dan *akuntabilitas* lembaga, sehingga program yang dijalankan mendapatkan kepercayaan publik secara luas dan terhindar dari prasangka-prasangka buruk.

d. Mempercepat karir

Jika ada anggota yang mampu memenuhi target, bahkan melampauinya, maka kepala sekolah selayaknya mengapresiasi. Salah satu caranya adalah dengan mempercepat karirnya, tentu kebijakan ini harus disosialisasikan sejak dini ke semua jajaran, sehingga tidak menimbulkan situasi yang tidak kondusif. dalam menaikan karir bawahannya yang berprestasi, kepala sekolah tentu melakukannya secara bertahap, tidak langsung pada tahap kunci. hal ini dimaksudkan supaya bahwannya memiliki pengalaman, kematangan dan kedewasaan pada semua bidang. pengalaman ini sekaligus sebagai media sosialisasi kepada semua pihak yang ada didalam organisasi, sehingga keberadaanya diterima semua kalangan, dan sebaagai persiapan menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. manfaat dari percepatan kair ini adalah tumbuhnya semangat untuk mencapai prestasi besar ( tidak adanya perbedaan) maka semangat mereka mencurahkan tenaga, pikiran, dan memberi materi untuk mencapai prestasi akan naik dengan sendirinya. disinilah pentingnya mengapresiasi secara *profesional* prestasi yang dicapai bawahan.

e. Meningkatkan kesejahteraan

Salah satu motivasi aktif seseorang dalam dunia pendidikan dalam posisi yang berbeda-beda adalah dalam rangka aktualisasi potensi dan untuk mendapatkan kesejahteraan guna memenuhi kebutuhan bagi dirinya dan keluarganya. Semakin sejahtera seseorang dalam organisasi, makin gigih ia dalam mencurahkan dedikasinya. Maka, sangat wajar jika kepala sekolah memberikan peningkatan kesejahteraan kepada para bawahannya yang berprestasi agar di masa depan mereka dan keluarga lebih terjamin.

Dalam konteks ini, kepala sekolah harus berpikir keras bagai mana meningkatkan pendapatan sekolah dengan berbagai macam wira usaha, sehingga dapat memberikan penghargaan yang layak bagi semua bawahannya yang berprestasi, sebab kesejahteraan yang meningkatkan dengan sendirinya akan meningkatkan loyalitas dan dedikasi kepada lembaga. Langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian prestasi ini harus terus dilakukan kepala sekolah supaya target yang direncanakan dapat terwujud dan memuaskan. Namun, semua bawahan harus merasa nyaman jauh dari kesan paksa dan tekanan, sehingga prestasi yang di dapatkan dapat berjalan secara kontinu.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Jamal Ma'aruf Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, 136-143.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang akan penulis pakai di dalam pengumpulan data adalah jenis penelitian kualitatif atau kajian kualitatif karena penelitian ini menekankan pada bagai mana peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah. yang tujuannya bermaksud untuk memahami, mengungkapkan, menjelaskan dengan rinci bagai mana fenomena yang ada di lapangan.

Bentuk Penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah “suatu penelitian dengan mengumpulkan data di lapangan dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data tersebut.”<sup>30</sup> pembahasan dalam skripsi menggunakan metode deskriptif 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-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.”<sup>31</sup>

Penelitian kualitatif disini ialah penelitian yang berdasarkan fenomena dan dalam penelitian ini para peneliti akan mencari makna dibalik sesuatu yang nampak yang kemudian diamati kembali sehingga menghasilkan informasi baru tentang hal yang diamati. Oleh karena itu, dalam konteks ini, fakta yang

---

<sup>30</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 1993), h.106.

<sup>31</sup> Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), h. 65.

dimaksud mengenai peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah, untuk melihat bagaimana peran kepala sekolah, strategi kepala sekolah, dan kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah.

### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 3 Bener Meriah yang beralamat di jl. lampahan barat, sp kompi Kec. Timang Gajah, Kab. Bener Meriah. adapun mengenai waktu penelitian, peneliti berencana meneliti pada semester genap 2016/2017.

### **C. Subyek Penelitian**

Subjek penelitian adalah segala sesuatu yang berwujud seperti benda, individu, atau organisme yang dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian, yang biasanya disebut *responden* atau informasi sebagai objek dari suatu penelitian.

Subyek yang akan diambil dalam penelitian ini adalah *pertama*, kepala sekolah MTsN 3 Bener Meriah. *Kedua*, 4 guru MTsN 3 Bener Meriah. penentuan kepala sekolah MTsN 3 Bener Meriah sebagai responden mengingat kepala sekolah yang bertanggung jawab penuh terhadap segala kegiatan yang berkaitan dengan sekolah, penentuan guru MTsN 3 Bener Meriah sebagai responden mengingat guru MTsN 3 Bener Meriah mengetahui kegiatan pembinaan prestasi kerja terhadap pembinaan prestasi guru dan pemilihan guru itu berdasarkan masa kerja dan kinerja terbaik.

Pemilihan subjek peneliti melalui 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 menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.<sup>32</sup>

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mempermudah penelitian ini, peneliti mengambil sampel sumber data tersebut, yaitu siapa yang layak diteliti, istilahnya yang dianggap dia yang paling tahu dan yang paling betul dalam menyampaikan data, yang sesuai dengan yang peneliti inginkan tentang apa yang diharapkan.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, karena peneliti langsung kelapangan yang menjadi objek penelitian untuk melakukan penelitian yang sesuai dengan penelitian. kehadiran peneliti ini sangat penting karena penelitian ini tidak dapat diwakilkan oleh pihak manapun peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. apabila terjadi sesuatu yang mengakibatkan peneliti tidak dapat hadir, maka peneliti ini akan ditunda untuk sementara waktu sampai peneliti dapat hadir kembali. peneliti tidak dapat memungkiri akan kekurangan yang peneliti miliki, maka agar terlaksananya proses penelitian ini, maka penelitian juga akan mengajar seseorang rekan (teman) peneliti yang ikut membantu peneliti dalam terlaksananya proses penelitian ini.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

---

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 219.

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi adalah “memperhatikan sesuatu dengan pengamatan langsung meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera yaitu melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.”<sup>33</sup> observasi dalam penelitian untuk menjawab rumusan masalah tentang peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah. observasi akan dilakukan kepada kepala MTsN 3 Bener Meriah.

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan “salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung.”<sup>34</sup> wawancara dalam penelitian untuk menjawab rumusan masalah tentang peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah. wawancara akan dilakukan kepada kepala sekolah MTsN lampahan dan guru MTsN 3 Bener Meriah.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan sejumlah informasi tertulis mengenai data pribadi, pendidikan guru, dan arsip penting lainnya yang mendukung penelitian ini.<sup>35</sup> dokumentasi untuk menjawab rumusan masalah “bagaimana peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja

---

<sup>33</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 133.

<sup>34</sup> Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh: Ar-Rijal, 2007), h. 57.

<sup>35</sup> M. Nasir Budiman, dkk., *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, (Banda Aceh: IAIN Ar-Raniry, 2004), h. 24.

guru dan bagaimana guru dalam melaksanakan pembinaan prestasi kerja di MTsN 3 Bener Meriah.” dokumentasi dalam penelitian mengumpulkan sumber data yang penulis dapatkan dari pihak sekolah dan telah di simpan sebagai arsip sekolah. sumber data tersebut penulis gunakan untuk dapat mendukung penelitian. data-data informasi mengenai kegiatan-kegiatan atau pun proram-program pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah, seperti SK guru, arsip-arsip tentang masalah-masalah kegiatan, dan buku-buku yang mendukung penelitian ini.

#### **F. Tehnik Analisis Data**

Menurut Norman K. Denkin, mendefinisikan triangulasi digunakan sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Menurut Konsep Norman K. Denkin, triangulasi meliputi empat hal, yaitu:

1. Triangulasi Metode, dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. membandingkan hasil informasi wawancara, observasi, dan dokumentasi dari berbagai subjek penelitian yang telah ditentukan peneliti.
2. Triangulasi Sumber Data, dilakukan dengan cara menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Membandingkan hasil informasi dari subjek penelitian yaitu kepala sekolah, wali kelas dan siswa.
3. Triangulasi Teori, dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil penelitian berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*.

membandingkan informasi dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan.<sup>36</sup>

Analisis data pada penelitian ini, menggunakan analisis data Huberman. Huberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh.<sup>37</sup> analisis data kualitatif huberman terdapat tiga tahap:

1. Tahap Reduksi Data,

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks, dan rumit. untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

2. Tahap Penyajian Data,

Pada penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram dan sejenisnya. melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami.

---

<sup>36</sup> Norman K. Denkin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 31.

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, h. 246.

### 3. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi,

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan pengumpulan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>38</sup>

## **G. Uji Keabsahan Data**

Setelah data yang penulis perlukan terkumpul, langkah selanjutnya adalah dengan menganalisis data. menganalisis merupakan suatu cara yang digunakan untuk menguraikan data yang diperoleh agar dapat dipahami bukan hanya orang peneliti saja tetapi juga dapat dipahami oleh orang lain.

Adapun menganalisis data dalam penelitian kualitatif ini, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Uji kredibilitas

Untuk mencapai kredibilitas data penelitian, antara lain dengan melakukan triangulasi, menurut William Wiersma, Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu, dengan demikian

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, h. 252.

terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pen gumpulan data, dan waktu. Selain triangulasi, upaya untuk memperoleh data yang kredibel juga dilakukan dengan cara mencatat dan merekam secara rinci berbagai temuan dan informasi yang diperoleh dilapangan, Kredibilitas adalah pengujian data untuk menilai kebenaran dan keabsahan peneliti dengan analisis kualitatif.

## 2. Uji Transferabilitas

Transferabilitas kemampuan hasil kualitatif untuk diberlakukan pada keadaan yang sama dan dalam kehidupan yang nyata transferabilitas di artikan sebagai proses menghubungkan temuan yang ada dengan praktik kehidupan dan perilaku nyata dalam konteks yang lebih luas. Transferabilitas berkaitan dengan sejauh mana hasil penelitian dapat ditetapkan atau di gunakan dalam situasi lain. Oleh karena itu agar orang lain dapat memahami hasil penelitian dan ada kemungkinan menerapkannya, maka penelitian harus membuat laporan secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat di percaya.

## 3. Uji Dependabilitas

Salah satu hal penting yang harus dipegang oleh peneliti kualitatif adalah menjaga dependabilitas temuan, informasi yang diperoleh merupakan informasi yang saling tergantung sama lain untuk menjalin makna yang lebih akurat, sehingga orang dapat melakukan replikasi, upaya menjaga dependabilitas ini dapat dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian,

#### 4. Uji konfirmabilitas

Menguji hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas, oleh karena itu dua pengujian ini sering kali dilakukan bersama-sama.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

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

MTsN 3 Bener Meriah merupakan salah satu sekolah tingkat menengah di Bener Meriah yang beralamat di jalan Takengon-Bireun, Lampahan Barat, Sp.Kompi, Kecamatan Timang Gajah, Kabupaten Bener Meriah. Adapun jenis bangunan yang mengelilingi sekolah adalah sebagai berikut:

Sebelah Barat : pemukiman Penduduk

Sebelah Timur : jalan

Sebelah Utara : MAN 3 Bener Meriah

Sebelah Selatan : pemukiman Penduduk

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan, MTsN 3 Bener Meriah 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 komputer, perpustakaan yang mendukung bidang akademik dan mushala sebagai pendukung insan pendidikan yang bertakwa.<sup>39</sup>

Kemajuan tersebut telah melahirkan prestasi di berbagai bidang baik akademik maupun ekstrakurikuler. serta mampu mensejajarkan diri dengan sekolah-sekolah lain. di samping itu, juga telah melahirkan alumni yang sukses melanjutkan studi dan memposisikan diri diberbagai disiplin ilmu maupun dunia kerja. sebagian dari

---

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

mereka ada yang kembali mengabdikan ke MTsN 3 Bener Meriah baik sebagai tenaga Pengajar maupun administrasi.<sup>40</sup>

## 1. Visi, Misi MTsN 3 Bener Meriah

### a. Visi Sekolah

Menjalankan agama sebagai landasan moral, etik dan spiritual bagi pengembangan keperibadian siswa

### b. Misi Sekolah

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama dalam segala aspek kehidupan siswa
- 2) Meningkatkan pelayanan melalui proses pembelajaran yang berintegrasi antara pendidikan umum dan pendidikan agama, berdisiplin tinggi, berahlakul karimah, sejahtera dan mandiri.
- 3) Meningkatkan kualitas guru dan siswa guna mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.
- 4) Meningkatkan kompetensi guru dalam mewujudkan proses pembelajaran yang islami.

## 2. Identitas Sekolah

*Tabel 4.1: Lokasi Umum MTsN 3 Bener Meriah Tahun Ajaran 2016-2017*

Nama Sekolah/Madrasah	MTsN 3 Bener Meriah
Tahun Berdiri	1977
Alamat	Jl.Takengon-Bireuen, Lampahan Barat

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

Provinsi	Aceh
Kabupaten	Bener Meriah
Kode Pos	24553
Peringkat Akreditasi sekolah	B
Email	<a href="mailto:Mtsn.lampahan.bm@gmail.com">Mtsn.lampahan.bm@gmail.com</a>
Status	Negeri

Sumber Data : Data Tata Usaha MTsN 3 Bener Meriah tahun ajaran 2016-2017<sup>41</sup>

### 3. Keadaan Siswa

Tabel 4.2: Keadaan siswa MTsN 3 Bener Meriah Tahun Ajaran 2016-2017

No	Kelas	Jenis		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	VII-1	20	10	30
2.	VII-2	18	11	29
3.	VII -3	17	12	29
4.	VII -4	18	11	29
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>44</b>	<b>117</b>
5.	VIII-1	8	15	23
6.	VIII-2	13	10	23
7.	VIII-3	14	7	21
8.	VIII-4	13	10	23
9.	VIII-5	10	12	22
10.	VIII-6	14	8	22
	<b>Jumlah</b>	<b>72</b>	<b>62</b>	<b>134</b>
11.	IX-1	6	20	26
12.	IX-2	13	12	25
13.	IX-3	13	12	25
14.	IX-4	14	12	26
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>56</b>	<b>102</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>191</b>	<b>162</b>	<b>353</b>

Sumber Data : Data Statistik Kesiswaan MTsN 3 Bener Meriah Tahun tahun ajaran 2016-2017<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Dokumen dan arsip sekolah...

#### 4. Keadaan Kepala Sekolah Pegawai dan Guru

Untuk kelancaran proses pendidikan yang dilakukan di madrasah, maka MTsN 3 Bener Meriah juga diperkuat oleh beberapa orang guru berjumlah 31 orang dan juga membantu tenaga administrasi madrasah, menurut pengamatan penulis telah dilaksanakan dengan baik. Untuk mengetahui keadaan guru MTsN 3 Bener Meriah tahun ajaran 2016-2017 dapat dilihat pada tabel berikut :

*Tabel 4.3: Jumlah Tenaga Pengajar MTsN 3 Bener Meriah Tahun ajaran 2016-2017.*

No	Nama Guru / Pegawai	Jabatan Guru	Gol Ruang	Mata Plj Yang Diasuh
1.	Kasno, S.Ag	Kepala	IV/a	Pendidikan Agama
2.	Dra. Dasmidar	Guru	IV/a	Pendidikan Agama
3.	Halimatussa'diah,SS.,M.Pd	Guru	IV/a	Bahasa Inggris
4.	Jasmaniar,S.Pd	Guru	IV/a	B.Indonesia
5.	Drs. TajerianHasan, M.Pd	Guru	IV/a	ADM Pendidikan
6.	Sani suryani, S.Pd	Guru	IV/a	P.Biologi
7.	Mikial, S.Ag	Guru	IV/a	P.Agama
8.	Muhammad Yunus, S.Ag	Kurikulum	IV/a	Matematika
9.	Ernawati, S.Pd.I	Humas	IV/a	B.Arab
10	Hairul Bariah, S.Pd	Kesiswaan	IV/a	B.Indonesia
11	Halilah, S.Ag	Guru	III/c	B.Arab
12	Fajar Ilmi, S.Pd.I	Sapras	III/c	P.Agama
13	Susilawati, S.Pd	Guru	III/b	Matematiaka

14	Abdul Mutalib, S.Pd	Guru	III/b	Penjaskes
15	Rasyada, A.Md	Ka. Tu	III/b	Manajemen
16	Muliani, S.Pd	Guru	III/a	Matematika
17	Bukhari	Bendahara	II/c	IPA
18	Salbiah, SE	Staf TU	-	Manajemen
19	Marliana, S.Pd	Guru	-	MIPA
20	Suharni, S.Pd	Guru	-	Matematika
21	Rahmayanti	Staf TU	-	Administrasi perkantoran
22	Salma Fitri	Staf TU	-	IPS
23	Purbani, S.Pd	Guru	-	PKK
24	Al Hadri, S.Pd.I	Guru	-	B.Inggris
25	Nani Alvy, S.Pd. I	Guru	-	Matematika
26	Fauziah Rizki, S.Pd	Guru	-	Fisika
27	Milayani, S.Pd	Guru	-	Geografi
28	Lasmidi	PJS	-	-
29	Novi Yanti, A.Md	Staf TU	-	Manajemen
30	Rahmadi, S.Pd.I	Guru	-	-
31	Midawati, S.Pd	Guru	-	Biologi
32	Daini, S.Pd	Guru	-	B.indonesia
33	Lilis Suriyani	Guru	-	B. inggris
34	Salwiyah, S,Pd	Guru	-	PPKn
35	Mahdalena Widya, S.Pd	Guru	-	PPKn
36	Riko Temasmiko, S.Inf	Staf TU	-	Teknik Informatika
37	Erlidaini, S.Pd	Guru	-	Matematika

38	Musmuliadi, S.Pd	Guru	-	PPKn
39	Nurhayati, S.IP	Staf Pustaka	-	Ilmu Perpustakaan
40	Mariani, S.Pd	BK	-	Bimbingan Konsling
41	Huswatun Hasanah, S.Pd	Guru	-	B.Ingggris
42	Sasmika Dewi, S.Pd	BK	-	Bimbingan Konsling
43	Rahmi Fitriana, S.Si	Pengelola LAB	-	Biologi

*Sumber Data: Dokumentasi Rekapitulasi pendidik dan Tenaga Pendidik MTsN 3 Bener*

*Meriah*<sup>43</sup>

## 5. Sarana dan Prasarana

Adapun sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar di MTsN 3 Bener Meriah itu dapat dilihat pada tabel berikut :

*Tabel 4.4: Sarana Dan Prasarana MTsN 3 Bener Meriah Tahun Ajaran 2016-2017*

No	Jenis Sarana	Jumlah	Keadaan
1.	Kantor Kepala Sekolah	1	Baik
2.	Kantor Tata Usaha	1	Baik
3.	Ruang Dewan Guru	1	Baik
4.	Ruang Bimbingan Konseling	1	Baik
5.	Ruang Wakamad	1	Baik
6.	Mushola	1	Baik
7.	Ruang olah raga	1	Baik
8.	Ruang Kelas	15	Baik

<sup>43</sup> Dokumen dan arsip sekolah ...

9.	Ruang Koprasi	1	Baik
10.	Laboratorium IPA	1	Baik
11.	Laboratorium Komputer	1	Baik
12.	Lapangan Upacara	1	Baik
13.	Lapangan Olahraga	1	Baik
14.	Pepustakaan	1	Baik
15.	Kamar Mandi	4	Baik
16.	Kantin	2	Baik
18.	Rumah Dinas	2	Baik

*Sumber Data : Data Statistik MTsN 3 Bener Meriah tahun ajaran 20116-2017<sup>44</sup>*

## **B. Penyajian Hasil Penelitian**

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

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan beberapa hal yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru. subyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, empat orang guru di MTsN 3

---

<sup>44</sup> Dokumen dan arsip sekolah...

Bener Meriah, data yang diperoleh dari observasi dan jawaban responden dari wawancara dan dokumentasi. adapun data yang di analisis adalah peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru, yang akan dijelaskan dalam hasil wawancara dan observasi berikut ini:

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala MTsN 3 Bener Meriah peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja, mengatakan bahwa:

### **1. Peran Kepala Sekolah dalam Pmbinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah**

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 pencapaian kerja yang optimal. kepala sekolah perlu menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin di antaranya: kepala sekolah sebagai *Educator, manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator* untuk keberhasilan lembaga pendidikan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah MTsN 3 Bener Meriah, sebagai berikut:

**“Kepala Sekolah.** mengatakan saya sebagai pemimpin tentunya memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan khususnya guru, di mana guru itu dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara baik dan benar dalam kegiatan pembelajaran dari pada itu saya memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti pelatihan guna pengembangan pengetahuan, guru sering diikutsertakan dalam pelatihan maupun seminar yang diadakan oleh pemerintah kemenag disebut dengan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), baik guru agama maupun guru umum. selaku pemimpin pelaksanaan segala kegiatan di sekolah pengelolaan

administrasi keuangan sekolah telah dikelola oleh bidang keuangan yang dibantu oleh wakil, kepala sekolah hanya mengerahkan kerja pegawai, pengawasan yang biasa dilakukan terhadap guru pengawasan kunjungan kelas dilakukan persemester oleh kepala sekolah dan ada juga pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah, gaya kepemimpinan yang saya terapkan sesuai dengan karakteristik, tidak demokratis memberikan wewenang kepada para bawahan untuk memberikan pendapat, dengan menekankan nilai keagamaan bahwa kerja adalah tanggung jawab. inovasi maupun hal baru yang kepala sekolah lakukan selama menjabat kurang lebih 12 tahun pemindahan gedung sekolah dari dahulunya masih di sewa dan saat ini telah memiliki gedung dan tanah milik sendiri, motivasi terhadap guru memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan S2,S3 baik itu beasiswa atau mandiri.”<sup>45</sup>

Peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru sangatlah diperlukan dalam sebuah sekolah, dengan adanya peranan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah memberikan pengalaman, pengetahuan serta meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. peranan kepala sekolah dalam dunia pendidikan sangat berdampak terhadap keberhasilan guru. hal ini sesuai dengan jawaban guru MTsN 3 Bener Meriah sebagai berikut:

“**Guru Mika.** mengatakan selama berada di MTsN guru sering ikut pelatihan baik di kabupaten maupun provinsi, dengan adanya pelatihan guru merasa lebih banyak pengalaman dan mampu mengembangkan kemampuan kerja yang dimilikinya, dari segi pembiayaan maupun sumber dana sekolah pengelolaan keuangan dijalankan dengan baik oleh bidang keuangan yang telah dipercaya mampu mengelola uang dengan baik, dari segi pengawasan kepala sekolah sering melakukan evaluasi kelas biasanya dilakukan persemester atau dua kali pertahunnya untuk melihat kerja guru secara langsung dan melihat hasil lembar kerja yang telah dikerjakan guru, kepala sekolah memimpin sesuai dengan kondisi maupun keadaan terkadang kepala sekolah dapat menjadi seorang sahabat yang mengerti kondisi bawahannya, selama menjabat kepala sekolah telah banyak menciptakan hal baru itu terlihat dari pemindahan gedung sekolah dan pembangunan mushola, taman dll, peran kepala sekolah selama ini sangat baik banyak memberikan masukan yang membangun baik dari segi pembelajaran maupun dari segi lainnya yang berhubungan dengan ketercapaian tujuan sekolah”<sup>46</sup> “**Guru Ani.** mengatakan guru pernah mengikuti pelatihan di kabupaten maupun

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan kepala MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 10 Juli 2017.

<sup>46</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2016.

provinsi yang diadakan oleh pemerintah, pengelolaan administrasi keuangan yang dijalankan selama ini sangat baik program kerja berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki guru, dari segi pembiayaan juga telah mendukung, pengawasan terhadap guru dilakukan kunjungan kelas, pemeriksaan perangkat pembelajaran dan RPP, gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak otoriter dan menerima pendapat bawahan tidak egos, hal baru yang dilakukan kepala sekolah adalah pembuatan taman untuk mengindahkan lingkungan sekolah, penghargaan yang sering diberikan berupa pujian, pengembangan kreatifitas guru diberikan pelatihan agar mampu mengembangkan kemampuan yang telah dimilikinya.”<sup>47</sup> “**Guru Leni.** mengatakan guru pernah mengikuti pelatihan guna pengembangan pengetahuan, pengelolaan administrasi selama ini dikelola dengan baik oleh bidang masing-masing yang telah ditujuk oleh kepala sekolah, yang selama ini pengawasan yang dilakukan cukup bagus dengan melihat kerja guru di kelas saat proses pembelajaran dan hasil lembar kerja guru, kepemimpinan yang diterapkan selama ini sistem legowo tidak demokratis mengerti bawahan, hal baru yang diciptakan kepala sekolah saat ini pembangunan mushola sekolah, penghargaan terhadap guru yang memiliki kualitas kerja terbaik banyak salah satunya dengan memberikan pujian yang membangun.”<sup>48</sup> “**Guru hafsah.** mengatakan peran kepala sekolah selama ini sangat baik guru sering diikut sertakan dalam pelatihan, pengelolaan kerja yang diterapkan juga sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru, dari segi administrasi keuangan telah dikelola oleh bidang keuangan atau bendahara sekolah, , pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru cukup efektif, dengan tehnik kunjungan kelas, gaya kemimpinan yang diterapkan demokratis memberikan wewenag secara luas kepada para bawahan, penciptaan hal baru pemindahan gedung sekolah yang dahulu di sewa dan saat ini milik sendiri, penghargaan yang diberikan oleh guru pemberiaan sk rangkap kerja guru menjadi wakasek kesiswaan dll.”<sup>49</sup>

Guru merupakan salah satu tenaga fungsional untuk menggerakkan pendidikan yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran dan mampu mengimplentasikan yang secara langsung terlibat dengan peserta didik. oleh karena itu pentingnya pembinaan prestasi kerja guru yang dilakukan secara terus-menerus untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi yang dimilikinya, dengan adanya pembinaan, guru dapat mengembangkan keahlian yang dimilikinya sehingga mampu memberikan kepuasan bagi dirinya maupun peserta

<sup>47</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

<sup>48</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

<sup>49</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

didik. Pembinaan prestasi kerja guru merupakan salah satu aktifitas yang dilakukan oleh guru sebagai upaya menghasilkan suatu kerja yang maksimal.

## **2. Strategi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah**

Strategi merupakan salah satu hal penting dalam perkembangan sekolah terutama kerja guru. oleh karena itu kepala sekolah dituntut mempunyai berbagai cara dan teknik terutama yang berhubungan dengan pembinaan, pelaksanaan tugas guru, karena kepala sekolah merupakan penggerak utama dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah MTsN 3 Bener Meriah.

**“Kepala Sekolah.** mengatakan dalam upaya meningkatkan motivasi guru saya melakukan beberapa hal yaitu, membantu guru dalam persiapan pembelajaran, keseluruhan kerja guru baik di dalam kelas maupun di luar kelas. dari sisi lain saya juga sering memberikan arahan maupun bimbingan kepada guru untuk menghasilkan hal-hal baru dalam proses pembelajaran, salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada guru mengikuti pelatihan maupun seminar. selaku pemimpin saya tentunya memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap guru yang secara maksimal mampu melaksanakan tugas sesuai target, bagus dan memiliki rangking terbaik dengan memberikan jabatan sesuai keahlian dan kemampuan seperti guru rangkap kerja menjadi wakil kesiswaan sekolah. secara keseluruhan untuk meningkatkan kesejahteraan guru saya menjalin hubungan yang harmonis, tidak ada istilah membedakan diantara guru tetap menekankan nilai agama bahwa kita di mata Allah sama tidak ada yang berbeda”.<sup>50</sup>

Kemampuan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. strategi merupakan salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengorganisir

---

<sup>50</sup> Wawancara dengan kepala MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 10 Juli 2017.

kerja guru dengan arahan dan bimbingan agar struktur kerja maupun proses pembelajaran dapat tersusun secara terarah. Hal ini sesuai dengan jawaban guru MTsN 3 Bener Meriah sebagai berikut:

“**Guru Mika.** mengatakan, selama ini banyak metode maupun hal yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya pembinaan prestasi kerja guru yaitu salah satunya memberikan motivasi terhadap guru untuk melanjutkan pendidikan baik S2, S3 sesuai dengan kemampuan guru itu sendiri. sebagai pemimpin tertinggi sekolah, kepala sekolah banyak memberikan pembelajaran terhadap guru mengenai metode pembelajaran yang diterapkan dalam proses pembelajaran yang secara terus-menerus mengalami perubahan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. arahan maupun bimbingan senantiasa diberikan kepala sekolah terhadap guru yang belum mampu bekerja secara maksimal, juga memberikan penghargaan terhadap guru yang secara maksimal dalam bekerja baik itu pujian maupun pengangkatan guru menjadi seperti: wakasek kurikulum, dari sisi lain kepala sekolah sebagai pemimpin juga membangun kerja yang cukup baik dengan menekankan etos kerja yang secara islami karna kerja yang ikhlas merupakan bernilai ibadah”.<sup>51</sup> “**Guru Ani.** mengatakan strategi kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kerja guru di mana keberhasilan guru menjadi keberhasilan sekolah juga, kepala sekolah banyak sekali memberi guru motivasi untuk melanjutkan pendidikan baik itu pendidikan mandiri maupun beasiswa tujuannya adalah agar guru kompeten dalam bidangnya, kepala sekolah banyak mengarahkan guru di sekolah untuk mengikuti pelatihan, seminar agar bakat yang ada dalam diri guru tersalurkan secara penuh dan ikhlas, apresiasi yang diberikan terhadap guru yang memiliki kerja terbaik dapat berupa pemberian sk bidang-bidang tertentu sesuai kemampuan guru itu sendiri. selama ini karir guru yang kinerjanya bagus tetap berjalan baik, kepala sekolah selaku atasan tetap memberikan kesejahteraan bagi guru tidak hanya yang berprestasi namun keseluruhan guru, dengan cara yang ditunjukkan melalui komunikasi yang baik hubungan yang baik dengan para bawahan selama ini saya merasa nyaman dengan kepemimpinannya”.<sup>52</sup> “**Guru Leni.** mengatakan bahwa, untuk meningkatkan motivasi kerja guru kepala sekolah menerapkan komitmen yang tinggi terhadap guru dengan cara meningkatkan kedisiplinan guru, mengevaluasi pelaksanaan tugas guru, selanjutnya memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri dan menciptakan ide-ide baru, bertukar pikiran saling memberi pendapat dalam sebuah rencana yang akan dikerjakan, kemudian memberikan penghargaan kepada guru yang pantas menerimanya, pengembangan karir guru itu sangat perlu dilakukan biasanya dengan penghargaan itu saja, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru ialah dengan menekankan kepada guru

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

<sup>52</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

bahwa tugas dan tanggung jawab itu sangat penting”.<sup>53</sup> “**Guru Hafsah.** mengatakan bahwa ada beberapa langkah yang telah ditempuh kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru dengan memberikan motivasi, arahan dan bimbingan, pengembangan kreatifitas itu dengan pelatihan dan pengembangan metode pembelajaran yang tujuannya adalah agar guru mampu melaksanakan tugas maupun tanggung jawab”.<sup>54</sup>

Banyak upaya yang harus ditempuh kepala sekolah dalam pencapaian prestasi kerja guru, melakukan pembinaan memberikan arahan maupun bimbingan untuk memantapkan hasil kerja guru mulai dari persiapan pengajaran, kelengkapan bahan ajar segala kegiatan berkaitan dengan pendidikan baik itu di kelas maupun di luar kelas yang tujuannya dapat mencapai hasil kerja yang baik.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah**

Kegiatan pembinaan prestasi kerja guru tidaklah selalu berjalan dengan baik sesuai dengan harapan kita, namun ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam proses pendidikan tersebut. Untuk itu kita harus terlebih dahulu mengetahui apa-apa saja yang termasuk kedalam komponen pendidikan, seperti faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru, kepala sekolah mengemukakan bahwa:

“**Kepala Sekolah.** mengatakan bahwa faktor pendukung guru dalam bekerja sangat banyak seperti format pembelajaran sarana dan prasarana yang mendukung. faktor penghambat dalam pembinaan prestasi kerja guru sangatlah menjadi suatu ancaman bagi guru, karena faktor pendukung itu sangat memberikan kesan dan pesan yang sangat bagus, sedangkan faktor penghambatnya itu meninggalkan kesan dan pesan yang sangat buruk dalam

---

<sup>53</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

<sup>54</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

lingkungan kerja guru, selaku pemimpin dalam mengembangkan kualitas kerja guru sebenarnya tidak sulit dengan menerapkan adanya pembagian kerja pada setiap wakil-wakil setiap pesonil sekolah dengan menekankan tanggung jawab kerja masing-masing. dalam meningkatkan keteladanaan supaya lebih baik saya memberikan motivasi dalam bekerja, dalam pembelajaran dengan memberikan latihan arahan, agar guru lebih baik dan tidak terpengaruh dengan guru-guru lain, bagi guru yang mampu tidak hanya diam begitu saja namun kita arahkan dan memberikan contoh untuk guru yang lain. banyak hal yang harus dilakukan selaku kepala sekolah mulai dari hal yang kecil sampai kepada yang paling besar harus dirumuskan. saya mengadakan rapat untuk masalah-masalah yang dihadapi guru baik dalam kelas maupun di luar kelas, memberikan apa saja hal yang dibutuhkan oleh guru, dengan mendengarkan keluhan-keluhan guru dan kemudian kita rumuskan dengan pembuatan program, perencanaan 100 % walaupun tidak sepenuhnya berjalan lancar namun saya tetap mengupayakan apa yang dibutuhkan guru untuk meningkatkan proses pembelajaran dan mutu pendidikan”.<sup>55</sup>

Dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru, sering timbul masalah atau hambatan baik itu datangnya dari diri guru itu sendiri maupun fasilitas pendukung kegiatan pembinaan prestasi kerja guru. hal ini sesuai dengan jawaban guru MTsN 3 Bener Meriah sebagai berikut:

“**Guru Mika.** megatakan bahwa, faktor penghambat dalam pembinaan prestasi kerja guru salah satunya kurangnya fasilitas, sarana prasarana yang tidak memadai. faktor pendukung motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah sangat bagus, mengarahkan, menganjurkan disiplin sesuai dengan peraturan”.<sup>56</sup> “**Guru Ani.** mengatakan faktor pendukung sarana prasana, jika dari kepala sekolah sering melakukan pantauan, mengadakan diskusi dan bimbingan. faktor penghambat tenaga ahli kurang”.<sup>57</sup> “**Guru Leni.** faktor penghambat pembinaan prestasi kerja guru itu tergantung kepada guru itu masing-masing menurut saya masih terdapat guru yang tidak mau mengikuti pelatihan, sehingga kurangnya pemahaman guru dalam mengajar, faktor pendukung adanya program yang diadakan oleh pemerintah untuk mengembangkan kompetensi guru dengan mengikuti pelatihan, seminar dan workshop”.<sup>58</sup> **Guru Hafsah.** faktor pendukung motivasi kerja yang diberikan sangat bagus, hubungan antara atasan dan bawahan juga tidak begitu kaku, faktor penghambat pembinaan prestasi

---

<sup>55</sup> Wawancara dengan Kepala MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 10 Juli 2017.

<sup>56</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

<sup>57</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

<sup>58</sup> Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

kerja guru dari segi kendala pembelajaran, buku kurang, sarana prasarana juga belum sepenuhnya mendukung”.<sup>59</sup>

Faktor penghambat dan pendukung dalam pembinaan prestasi kerja guru sering terjadi karena dua faktor tersebut menjadi wacana dalam sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, dari hal ini ada yang dapat dijadikan contoh yang membangun dan ada pula tidak dapat dijadikan acuan yang membangun seperti yang terdapat di MTsN 3 Bener Meriah. Jadi faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan prestasi kerja guru itu terdapat pada usaha dan keahlian guru sebagai seorang pengajar yang memberikan suri tauladan kepada siswa dan kepala sekolah selaku pemimpin yang mengerakan seluruh personil sekolah.

### **3. Interpretasi Data**

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, guru dapat dilihat bahwa pembinaan prestasi kerja guru memberikan dampak positif bagi guru dalam mengembangkan potensi diri dan peningkatan mutu pendidikan. yaitu kepala sekolah dengan menjalankan peran sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator* yang kesemua perannan ini di laksanakan kepala sekolah dalam pengembangan kualitas kerja guru.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah, guru dapat dilihat bahwa pembinaan prestasi kerja guru sangat bagus, sudah sesuai dengan target guru dan standar pembelajaran. hasil penelitian peneliti menemukan beberapa peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3

---

<sup>59</sup>Wawancara dengan guru MTsN 3 Bener Meriah pada tanggal 11 Juli 2017.

Bener Meriah dengan adanya pembinaan prestasi kerja guru yang telah dilakukan selama ini salah satunya dapat meningkatkan prestasi guru.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah, guru dapat dilihat bahwa faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru. adapun faktor penghambat, *pertama*, kurangnya fasilitas media sarana dan prasarana sehingga turut memberi dampak terhadap hasil kerja guru yang tidak maksimal. *Kedua*, guru kurang mengikuti kegiatan pembinaan kerja yang direncanakan oleh kepala sekolah. *Ketiga*, kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan prestasi kerja guru sehingga menghambat prestasi kerja guru. sedangkan faktor pendukung, *pertama*, sebagian guru aktif dalam kegiatan pembinaan program kerja guru sehingga meningkatkan prestasi kerja bagi guru yang lain. *Kedua*, kepala sekolah sangat mendukung dan memberi motivasi pembinaan kerja guru yang direncanakan oleh kepala sekolah maupun pemerintah. *Ketiga*, guru aktif dalam menjalankan tugas sebagai pendidik demi mencerdaskan generasi bangsa, jadi yang menjadikan faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru tergantung kepada guru yang memahami kerja yang dijalankan, komunikasi iklim kerja yang kondusif bagi guru.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

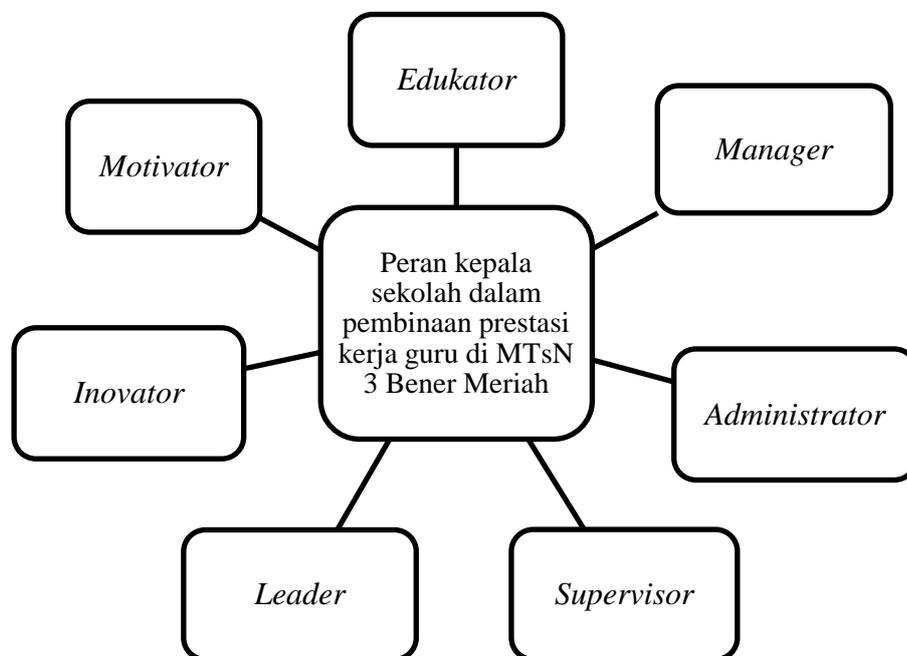
#### **1. Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah**

Dari hasil penelitian di MTsN 3 Bener Meriah menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan peran aktif dalam mengelola kerja guru dengan

menggunakan peranaan yaitu, sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. setiap peran yang digunakan oleh kepala sekolah tersebut tergantung dengan kondisi situasi kerja guru. dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru, setiap guru diberikan materi dan pelatihan mana yang lebih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk diterapkan dalam proses pembelajaran karena tidak semua guru memahami materi yang akan disampaikan dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru. oleh karenanya peran kepala sekolah sangat menentukan ketercapaian kerja guru secara maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah sudah diterapkan oleh kepala sekolah yaitu: kepala sekolah sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*, walaupun belum maksimal berjalan dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan perencanaan diawal program kerja guru namun kepala sekolah terus berupaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kualitas guru. pelaksanaan dan pengembangan tujuh peran ini disesuaikan dengan kondisi guru, usia guru maupun suasana kerja guru, semua peranaan yang ada di dalam pembinaan perstasi kerja guru tersebut juga sudah diterapkan oleh kepala sekolah, walaupun tidak sepenuhnya berjalan efektif dan efesien.

**Skema 4.1:** peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah



Keterangan:

Setiap pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru harus meliputi proses penyelenggaraan dalam membentuk suatu kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.

- a. Kepala sekolah sebagai *educator*, merupakan penggerak seluruh kegiatan yang ada di lembaga pendidikan, kepala sekolah mengarahkan setiap kerja guru.
- b. Kepala sekolah sebagai *manager*, ialah memberikan kesempatan kepada untuk mengembangkan kompetensi kerja dengan mengikuti pelatihan, seminar, work shop dll.
- c. Kepala sekolah sebagai *administrator*, ialah suatu proses merencanakan, mempersiapkan segala sumber alokasi dana sekolah.

- d. Kepala sekolah sebagai *supervisor* adalah suatu proses sistematis dalam menentukan atau membuat keputusan terhadap sejauh mana program tercapai sehingga dapat memuaskan kepala sekolah dan guru dalam pembinaan prestasi kerja guru, dengan harapan tercapainya prestasi yang bagus bagi guru.
- e. Kepala sekolah sebagai *leader*, ialah memiliki beberapa gaya yang dapat digunakan tergantung kondisi, memberikan wewenang kepada para bawahan yang tujuannya untuk mencapai suatu tujuan dalam mencapai prestasi kerja.
- f. Kepala sekolah sebagai *inovator*, ialah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitas, ide maupun gagasan yang membangun sehingga menciptakan suatu yang baru.
- g. Kepala sekolah sebagai *motivator*, memberikan dorongan maupun arahan kepada setiap guru, setiap guru mengalami peningkatan semangat bekerja ketika suatu kegiatan dalam kelas maupun di luar kelas dapat terpenuhi dan membuat guru nyaman.

## **2. Strategi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah**

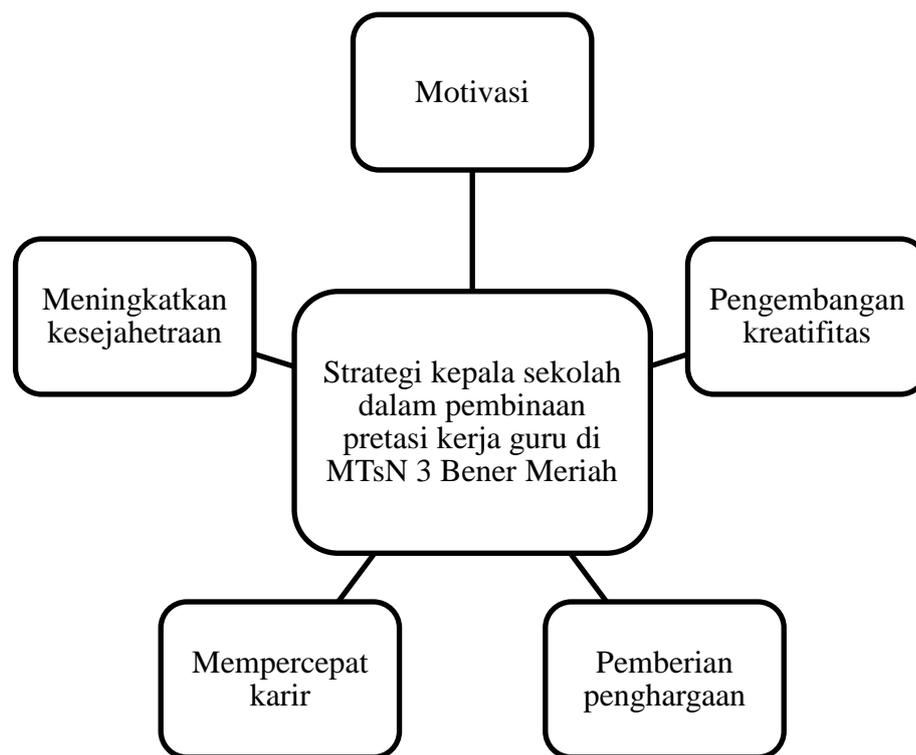
Dari hasil penelitian di MTsN 3 Bener Meriah menunjukkan bahwa dengan adanya berbagai macam strategi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru dapat meningkatkan pengalaman guru dalam bekerja dan proses belajar mengajar, ada beberapa langkah yang harus

dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk pencapaian prestasi kerja guru diantaranya: aktif memberikan motivasi terhadap guru, pengembangan kreatifitas guru, memberikan penghargaan/*reward*, mempercepat karir guru, meningkatkan kesejahteraan guru. langkah di atas menunjukkan bahwa untuk mencapai prestasi yang diharapkan, kepala sekolah memang dituntut aktif untuk melaksanakan berbagai kemampuan atau strategi. disisi lain dengan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan melaksanakan pembinaan terhadap guru, memberikan dampak positif terhadap keberhasilan kepala sekolah itu sendiri maupun guru, kepala sekolah dapat memecahkan segala masalah yang dihadapi guru kemudian dengan arahan, bimbingan dan motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru dapat menghasilkan kerja yang maksimal sehingga dapat mencapai prestasi kerja dan mencapai tujuan sekolah. dari lima langkah pembinaan prestasi kerja guru tidak seluruhnya terlaksana dengan baik, kepala sekolah tidak sepenuhnya dapat meningkatkan kesejahteraan guru, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor: pendapatan sekolah yang masih kecil ( tidak adanya program usaha pendapatan sekolah), status sosial, ekonomi dan kehidupan masyarakat. walaupun tidak semua berjalan dengan baik adanya kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dan guru namun untuk meningkatkan mutu pendidikan kepala sekolah selalu membuat perencanaan yang maksimal walaupun tidak sepenuhnya berjalan seperti apa yang diharapkan.

Dari penjelasan di atas menyatakan bahwa prestasi guru lebih meningkatkan apabila kepala sekolah telah memberikan berbagai strategi yang dia miliki sehingga meningkatkan prestasi dari sebelum tidak ada kini telah ada, sedangkan

dari kepala sekolah hanya mengarahkan dan memberikan motivasi belajar, disiplin, memberikan penghargaan terhadap guru yang memang pantas menerimanya, mempercepat karir guru, meningkatkan kesejahteraan guru meningkatkan dan mengerti keinginan maupun kebutuhan guru baik dalam bekerja maupun dalam pembelajaran sehingga muncul tekad dari dalam diri guru untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lebih giat dalam bekerja.

**Skema 4.2:** Strategi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah



Keterangan :

Setiap guru memiliki langkah untuk mencapai prestasi yang beragam, prestasi kerja dapat dilihat dari beberapa *item*, di antaranya:

- a. Motivasi, setiap guru mengalami peningkatan semangat bekerja ketika suatu kegiatan dalam kelas maupun di luar kelas dapat terpenuhi dan membuat guru nyaman.
- b. Pengembangan kreatifitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas sebagai guru tidak hanya mendidik namun juga menjadi teladan dan contoh dengan pemikiran dan aksi kreatifitasnya.
- c. Memberikan *reward*, adalah penghargaan yang diberikan kepada guru yang memang pantas untuk menerimanya, sesuai dengan hasil kerja yang telah di laksanakan.
- d. Mempercepat karir, guru yang memiliki kemampuan menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan target sesuai dengan tujuan pendidikan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan, guru yang memiliki kinerja terbaik akan mendapatkan penghargaan sesuai dengan hasil kerja yang telah di laksanakan diberikan selayaknya di berikan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

Guru MTsN 3 Bener Meriah memiliki prestasi kerja yang tinggi yaitu dengan memiliki kompetensi, semangat belajar, aktif dalam proses pembelajaran, sering berdiskusi dengan teman sejawat maupun kepala sekolah mengenai pembelajaran, dan sering mendapatkan penghargaan baik dalam sekolah maupun luar sekolah.

Namun masih terdapat beberapa langkah yang tidak sepenuhnya dapat dijalankan dengan baik oleh kepala sekolah yaitu bagi guru yang berprestasi

deberikan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya hal ini dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial dan pendapatan sekolah yang masih minim sehingga tidak tercapainya tingkat kesejahteraan guru secara maksimal.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah**

Dari hasil penelitian terdapat beberapa faktor di sekolah MTsN 3 Bener Meriah yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah. adapun faktor penghambat yang dihadapi oleh kepala sekolah dan guru dalam pembinaan prestasi kerja guru, *pertama*, kurangnya sarana dan prasarana yang tidak memadai sehingga berdampak terhadap ketercapaian hasil kerja guru yang tidak maksimal. *Kedua*, guru kurang mendukung dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru terdapatnya guru yang tidak mau ikut pelatihan. *Ketiga*, kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan prestasi kerja guru sehingga menghambat prestasi kerja guru.

Adapun faktor pendukung yang dihadapi kepala sekolah dan guru dalam pembinaan prestasi kerja guru, *pertama*, kepala sekolah senantiasa memberi arahan maupun dorongan terhadap guru yang memiliki kinerja terbaik juga terhadap guru yang biasa saja. *Kedua*, sebagian guru sangat mendukung program pembinaan prestasi yang direncanakan oleh guru dan kepala sekolah. *Ketiga*, guru antusias dalam mengikuti pembinaan prestasi kerja guru guna pengembangan kompetensi, pengalaman dan pengetahuan.

Pembinaan prestasi kerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. faktor internal meliputi faktor motivasi dan kondisi psikologis guru. faktor eksternal antara lain adalah kendala alokasi waktu, media pembelajaran, metode, dan sarana prasarana penunjang kemampuan guru dalam mengembangkan kerja. adapun usaha untuk mengatasi hambatan adalah perlunya perencanaan yang matang, kegiatan berjalan maksimal, dan sarana prasarana mendukung, untuk mengatasi hambatan di MTsN 3 Bener Meriah hendaknya melakukan koordinasi intensif dengan pihak sekolah terkait pemenuhan sarana prasarana penunjang. faktor penghambat yang menjadi acuan di sekolah MTsN 3 Bener Meriah itu terdapat kepada guru yang sebagian guru tidak melaksanakan kerja dengan baik, tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sehingga menjadi sebuah kendala di dalam pencapaian prestasi guru. sebagian guru terbatasnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan disebabkan karena kurangnya usaha guru dalam memahami pentingnya pelatihan maupun seminar dalam proses pencapaian pembelajaran dan ketercapaian hasil kerja yang maksimal. dari faktor pembelajaran yang terdapat di MTsN 3 Bener Meriah terdapat faktor internal yaitu motivasi adalah sesuatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. seseorang yang belajar dan bekerja dengan motivasi yang kuat akan melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, dan sebaliknya motivasi yang lemah akan malas bahkan tidak mau mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan dengan tanggung jawab guru sebagai pendidik.

Dari pengertian di atas mengarahkan bahwa motivasi kepala sekolah merupakan suatu arahan yang memberikan guru semakin giat dan mampu dalam menyikapi suatu permasalahan dalam bekerja.

Bedasarkan penjelasan di atas peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru harus disesuaikan dengan kompetensi, minat, keinginan, dan kemampuan guru, maka guru yang memahami pembinaan prestasi kerja guru, rata-rata, mampu melaksanakan kerja berdasarkan kemampuannya sendiri yang tidak terlepas dari arahan maupun bimbingan kepala sekolah.

Di samping itu, dalam meningkatkan dan mengembangkan prestasi kerja guru di sekolah perlu adanya penilaian dan masukan dari kepala sekolah karena yang berkaitan dengan dunia pendidikan, sehingga proses pembinaan prestasi tetap berjalan seperti semestinya. kegiatan yang berkaitan dengan sekolah harus ada koordinasi dengan kepala sekolah baik dalam perencanaan, pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru di sekolah.

**Skema 4.3:** Faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah



Keterangan:

Dalam membentuk faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru dilihat dari beberapa *item*, diantaranya:

- a. Fasilitas, merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan yang berdampak terhadap prestasi guru
- b. Guru, merupakan tenaga pendidik yang harus memiliki kompetensi yang mantap bagi penunjang prestasi guru
- c. Tenaga ahli, merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan pembinaan prestasi kerja guru untuk meminimalisir kegagalan yang terjadi dalam bekerja.
- d. Kepala sekolah, sebagai pemimpin kepala sekolah harus dapat merumuskan segala masalah yang terjadi di lingkungan sekolah.
- e. Motivasi, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja bagi guru.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

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

- a. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, guru di MTsN 3 Bener Meriah lebih dominan menetapkan peran kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru yaitu dengan peran kepala sekolah sebagai yaitu: *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator* hal ini berdasarkan kepada kompetensi guru dan kemampuan guru di sekolah. adapun masing-masing perannan tersebut dipakai oleh kepala sekolah sesuai dengan kondisi, sesuai dengan kemampuan guru dalam bekerja dan proses pembelajaran yang akan terapkan sehingga tujuan belajar dapat tercapai dan guru mampu mencapai prestasi kerja.
- b. Dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah, kepala sekolah telah melaksanakan langkah-langkah pencapaian prestasi guru yaitu diantaranya: *pertama*, aktif memberikan motivasi terhadap guru. *kedua*, pengembangan kreatifitas guru. *Ketiga*, memberikan penghargaan/*reward*. *Keempat*, mempercepat karir guru. *kelima* meningkatkan kesejahteraan guru belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial dan budaya sekolah.maka dapat dilihat bahwa strategi kepala sekolah sangat bagus, sudah sesuai dengan target guru dan standar penilaian kinerja guru walaupun tidak

seungguhnya berjalan sesuai target dan tujuan sekolah namun kepala sekolah berupaya melakukan perbaikan.

- c. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, guru dapat dilihat bahwa faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah. faktor penghambat: *pertama*, kurangnya fasilitas yang memadai sehingga berdampak terhadap ketercapaian hasil kerja guru yang tidak maksimal. *Kedua*, guru kurang mendukung dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru terdapatnya guru yang tidak mau ikut pelatihan. *Ketiga*, kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan prestasi kerja guru sehingga menghambat prestasi kerja guru. faktor pendukung prestasi kerja guru: *pertama*, kepala sekolah senantiasa memberi arahan maupun dorongan terhadap guru yang memiliki kinerja terbaik juga terhadap guru yang biasa saja. *Kedua*, sebagian guru sangat mendukung program pembinaan prestasi yang direncanakan oleh guru dan kepala sekolah. *Ketiga*, guru antusias dalam mengikuti pembinaan prestasi kerja guru guna pengembangan kompetensi, pengalam dan pengetahuan.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sekolah sebaiknya memberikan fasilitas kepada guru dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja guru. demikian juga lebih mempertimbangkan kebutuhan guru dalam proses pembelajaran.
2. Guru sebaiknya meningkatkan, mengembangkan, dan lebih inovasi dalam bekerja dan meraih prestasi.
3. Kepala sekolah lebih tegas terhadap guru agar guru dapat memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab sebagai pendidik yang lebih tinggi agar pembelajaran dapat berjalan lebih maksimal dan prestasi lebih dapat ditingkatkan melalui pembinaan prestasi kerja guru di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Hamka. (2012). Karakter Guru Profesional Melahirkan Murid Unggul Menjawab Tantangan Masa Depan, Jakarta: Al-mawardi Prima.
- Arikunto Suharsimi. (1993). Manajemen Penelitian, Jakarta: Rhineka Cipta.
- Danim Sudarwan. (2010). Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan, Bandung: Pustaka Setia.
- Daryanto. (2011). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran, Yogyakarta: Gava Media.
- Denkin Norman K. (2007) Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Departemen Agama RI. (1971). al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: yayasan penyelenggara dan Penterjemah al-Qur'an.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1997). Kamus Besar Bahasa Indonesia Jakarta: Balai Pustaka.
- Dirawat. (1986). Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, Surabaya: Usaha Nasional.
- E. Mulyasa. (2007). Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamalik Oemar. (1983). Metode Belajar dan Kesulitan Belajar, Bandung: Tarsito.
- Hery Noer Aly dan Munzier. (2000). Watak Pendidikan Islam, Jakarta: Fransiska Agung.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (1988). Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Jakarta: Perum Balai Pustaka.
- M. Nasir Budiman, dkk.. (2004). Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Skripsi, Tesis, dan Disertasi, Banda Aceh: IAIN Ar-Raniry.
- Ma'mur Asmani Jamal. (2012). Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Jogjakarta: Diva Press.
- Nazir Muhammad. (1985). Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pohan Rusdin. (2007). Metodologi Penelitian, Banda Aceh: Ar-Rijal.
- Purwanto Ngalm. (2002). Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Saiful Bahri Djamarah dan Aswan zain. (2002). Strategi Belajar Mengajar, Jakarta: Rineka Cipta.
- Shulhan Muwahid. (2013). Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Yogyakarta: Teras.
- Siti Suwa Dah rimang. (2011). Meraih Predikat Guru dan Dosen Paripurna, Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Suryantoro. (1983). Kamus Praktis, Bandung: Ilmu.
- Susi Hendrianai dan Soni A. Nulhaqim. Pengaruh Peltihan dan Pembinaan. Diakses 21 mei 2017 dari situs:<https://www.google.co.id/search?q=pengertian+pembinaan+dari+jurnal&oq=pengertian+pembinaan+dari+jurnal>.
- Uman Khaerul. (2010). prilaku Organisasi Bandung: Pustaka Stia.
- Usman Moh. Uzer. (2011). Menjadi Guru Profesional Jakarta: Rosdakarya.
- UU RI No. 20 Th. (2003). Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya Bandung: Citra Umbara.
- Wahjosumijdo. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teorotik dan Permasalahannya, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH  
Nomor : B-5266/Un.08/FTK/KP.07.6/06/2017

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, Pemindahan 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 04 Januari 2017
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan :  
PERTAMA : Mencabut keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Nomor Un.08/FTK/KP.07.6./595/2017 tanggal 04 Januari 2017 tentang pengangkatan pembimbing skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.
- KEDUA : Menunjuk Saudara:  
1. Mumtazul Fikri sebagai Pembimbing Pertama  
2. Nurussalami sebagai Pembimbing Kedua
- untuk membimbing Skripsi:  
Nama : Yusmanila  
NIM : 271 324 740  
Judul Skripsi : Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah
- KETIGA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2017
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2017/2018
- 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;

Banda Aceh, 13 Juni 2017  
An. Rektor  
Dekan,  
  
Mujiburrahman



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp: (0651) 7551423 - Fax. (0651) 7553020 Situs : www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

Nomor : B- 5041 /Un.08/TU-FTK/ TL.00/05/2017

31 Mei 2017

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data  
Menyusun 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 : Yusmanila  
N I M : 271 324 740  
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : VIII  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam.  
A l a m a t : Desa Dayah Raya Kec. Syiah Kuala. Banda Aceh

Untuk mengumpulkan data pada:

**MTsN 3 Bener Meriah**

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

**Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah**

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

An. Dekan,  
Kepala Bagian Tata Usaha,  
M. Saif Farzah Ali

BAG UMUM BAG UMUM

Kode 5752



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BENER MERIAH**  
Pante Raya-Bandara Rembele Telp.(0643) 8001010 Fax. (0643) 8001010  
**REDELONG 24581**

Nomor : B- 717/3/PP.00/07/2017  
Lamp : -  
Perihal : **Rekomendasi**

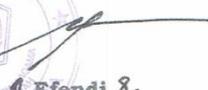
Redelong, 04 Juli 2017

**KepadaYth**

**Dekan Fak Tarbiyah dan Keguruan (FTK)**  
**UIN Ar-Raniry Darussalam**  
**Banda Aceh**

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh nomor: B-5041/Un.08/TU-FKT/TL.00/05/2017, tanggal 31 Mei 2017 tentang Permohonan Izin untuk Mengumpul Data An. Yusmanila Nim: 271 324 740 Prodi/Jur Manajemen Pendidikan Islam untuk Menyusun Skripsi yang berjudul "Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah". Bersama ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan dan memberikan Izin kepada mahasiswa/i tersebut mengumpul data pada MTsN 3 Bener Meriah. Kepada yang bersangkutan diminta untuk menyerahkan hasil kegiatan tersebut sebanyak 1 eks.

Demikian kami sampaikan dan terimakasih.

Kepala  
  
Efendi

**Tembusan:**  
Kepala MTsN 3 Kab. Bener Meriah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BENER MERIAH**  
**MADRASAH TsANAWIYAH NEGERI 3 BENER MERIAH**  
Jalan Takengon – Bireuen, Lampahan Barat Kode Pos 24553

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.01.19.3/PP.00.5/142/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Bener Meriah, Kecamatan Timang Gajah Kabupaten Bener Meriah Provinsi Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : YUSMANILA  
NPM : 271 324 740  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Semester : VIII  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Benar bahwa nama tersebut diatas telah melakukan Penelitian pengambilan data untuk keperluan penyelesaian pembuatan Skripsi dengan Judul “ **Peran Kepala Sekolah dalam Pembinaan Prestasi Kerja Guru di MTsN 3 Bener Meriah** ”.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperluanya.

Lampahan, 12 Juli 2017

Kepala,

KASNO

## KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN

### PRESTASI KERJA GURU DI MTsN 3 BENER MERIAH

No.	Rumusan Masalah	Indikator	Instrumen	Sumber Data	Pertanyaan
1.	Bagaimana peran kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah ?	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kepala sekolah sebagai manajer</li><li>2. Kepala sekolah sebagai administrasi</li><li>3. Kepala sekolah sebagai supervisi</li><li>4. Kepala sekolah sebagai pemimpin</li><li>5. Kepala sekolah sebagai inovator</li><li>6. Kpala sekolah</li></ol>	<p>Observasi Wawancara Dokumentasi</p>	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menurut bapak apakah guru-guru sering diikut sertakan dalam workshop, seminar/pelatihan ?</li><li>2. Bagaimana pengelolaan administrasi yang bapak lakukan untuk menunjang prestasi kerja guru ?</li><li>3. Bagaimana pelaksanaan pengawasan yang bapak lakukan kepada guru ?</li><li>4. gaya kepemimpinan apa yang bapak terapkan di sekolah ini ?</li><li>5. Apa saja hal-hal baru yang bapak lakukan yang sebelumnya tidak pernah ada?</li><li>6. Adakah bapak memberikan penghargaan untuk peningkatan</li></ol>

		sebagai motivator			prestasi kerja guru ?
				Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut bapak/ibu apakah guru di sekolah ini sering di ikut sertakan dalam workshop seminar/pelatihan ?</li> <li>2. Menurut bapak/ibu bagaimana pengelolaan administrasi yang di lakukan untuk menunjang prestasi kerja guru ?</li> <li>3. Menurut bapak/ibu bagaimana pengawasan kepala sekolah kepada guru ?</li> <li>4. Menurut bapak/ibu gaya kepemimpinan apa yang diterapkan di sekolah ini ?</li> <li>5. Adakah bapak/ibu mendapatkan penghargaan dalam peningkatan prestasi kerja ?</li> </ol>

2.	<p>Bagaimana strategi kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktif memberikan motivasi kepada guru</li> <li>2. Pengembangan kreatifitas guru</li> <li>3. Pemberian penghargaan</li> <li>4. Mempercepat karir</li> <li>5. Meningkatkan kesejahteraan</li> </ol>	<p>Observasi Wawancara Dokumentasi</p>	Kepala sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cara apa yang bapak lakukan untuk memotivasi guru?</li> <li>2. Dorongan seperti apa yang bapak berikan untuk mengembangkan kreatifitas guru ?</li> <li>3. Adakah bapak memberikan apresiasi kepada guru yang memiliki kinerja terbaik di sekolah ini ?</li> <li>4. Bagaimana pengembangan karir guru berprestasi ?</li> <li>5. Bagaimana meningkatkan kesejahteraan guru berprestasi ?</li> </ol>
----	---	---	--	----------------	---

				Guru	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menurut bapak/ibu bagaimana motivasi yang diberikan kepala sekolah ?</li><li>2. Menurut bapak/ibu dorongan seperti apa yang di berikan kepada guru dalam mengembangkan kreatifitas guru ?</li><li>3. Menurut bapak/ibu adakah diberikan apresiasi kepada guru yang memiliki kinerja terbaik ?</li><li>4. Menurut bapak/ibu bagaimana pengembangan karir guru berprestasi ?</li><li>5. Menurut bapak/ibu bagaimana kesejahteraan guru berprestasi ?</li></ol>
--	--	--	--	------	---

3.	<p>Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam pembinaan prestasi kerja guru di MTsN 3 Bener Meriah ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja guru</li> <li>2. Keteladanan guru</li> <li>3. Kurangnya kompetensi guru</li> <li>4. Kurangnya guru yang mengikuti pelatihan</li> </ol>	<p>Observasi Wawancara Dokumentasi</p>	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut bapak apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan prestasi kerja guru ?</li> <li>2. Bagaimana strategi yang bapak lakukan dalam mengembangkan kualitas kerja guru ?</li> <li>3. Bagaimana upaya bapak untuk meningkatkan keteladanaan guru ?</li> <li>4. Bagaimana cara bapak untuk menanggulangi hambatan dalam meningkatkan kompetensi guru ?</li> <li>5. Seberapa sering bapak mengikut sertakan guru dalam pelatihan ?</li> </ol>
----	---	---	--	----------------	--

				Guru	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menurut bapak/ibu apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan prestasi kerja guru ?</li><li>2. Bagaimana strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas kerja guru ?</li><li>3. Bagaimana upaya kepala sekolah untuk meningkatkan keteladanaan guru ?</li><li>4. Bagaimana cara kepala sekolah untuk menanggulangi hambatan dalam meningkatkan kompetensi guru ?</li><li>5. Seberapa sering bapak/ibu mengikuti pelatihan ?</li></ol>
--	--	--	--	------	--

**FOTO-FOTO PENELITIAN DI MTsN 3 BENER MERIAH**



Peneliti Sedang mewawancarai Kepala Sekolah MTsN 3 Bener Meriah



Peneliti Sedang Mewawancarai Guru MTsN 3 Bener Meriah





Peneliti Sedang Mewawancarai Guru MTsN 3 Bener Meriah

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Yusmanila  
Tempat/Tanggal Lahir : Pantan lues, 01 Juni 1995  
Alamat : Desa Lampeudaya, Aceh Besar  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh  
Status : Belum Menikah  
Pekerjaan : Mahasiswa :  
No. Hp : 0823 6109 6689

### **Nama Orang Tua**

a. Ayah : Kamaruddin  
Pekerjaan : Petani  
b. Ibu : Kasmaniar ( ALMH )  
Pekerjaan : -

### **Wali**

Nama : Nurhasanah  
Pekerjaan : Pegawai  
Alamat : Lampeudaya, Aceh Besar

### **Riwayat Pendidikan :**

1. SDN Pantan Lues Tahun Tamat 2007
2. MTsN 3 Bener Meriah Tahun Tamat 2010
3. MAN 3 Bener Meriah Tahun Tamat 2013
4. UIN Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Tahun Tamat 2018

Banda Aceh, 25 September 2017

Penulis

**Yusmanila**