

**PENERAPAN MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU PADA MASA  
COVID 19 DI SDN 030 SABBANG LOANG KEC. BAEBUNTA  
KAB. LUWU UTARA**

*Tesis*

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister dalam  
Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
IAIN PALOPO  
2021**

**PENERAPAN MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU PADA MASA  
COVID 19 DI SDN 030 SABBANG LOANG KEC. BAEBUNTA  
KAB. LUWU UTARA**

*Tesis*

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister dalam  
Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



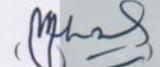
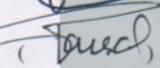
1. **Dr. Mahadin Shaleh, M.Si**
2. **Dr.Hj. Fauziah Zainuddin,M.Ag**

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
IAIN PALOPO  
2021**

#### HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang berjudul *Penerapan Manajemen Kepala Sekolah pada Masa Covid 19 di SDN 030 Sabbang Loang, Kecamatan Baebunta, Kabupaten Luwu Utara* Yang ditulis oleh *Mukmin Suli*, mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan pada hari Jumat 19 Februari 2021 bertepatan dengan 7 Rajab 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

#### TIM PENGUJI

- |  |               |   |
|--|---------------|---|
| 1. Dr. H.M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A. | Ketua Sidang  | (  )   |
| 2. Dr. Fahmi Damang, M.Ag.             | Penguji I     | (  )  |
| 3. Dr. Masruddin Asmid, S.S., M.Hum.   | Penguji II    | (  ) |
| 4. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.           | Pembimbing I  | (  ) |
| 5. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M. Ag.   | Pembimbing II | (  ) |

#### Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Direktur Pascasarjana

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mukmin Suli  
NIM : 19.19.2.02.0009  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian tesis ini adalah karya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya sesuai norma yang berlaku, segala kekeliruan dan atau kesalahan yang terdapat di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya batal.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo  
Yang Membuat Pernyataan



Mukmin Suli

## PRAKATA

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لِحَمْدِ اللَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Penerapan Manajemen Kepala Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Masa Covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara”

Selawat dan kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikutnya, tesis ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar magister pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan Islam pada pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. penulisan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. H.M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A. selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo dan seluruh jajarannya.

3. Bapak Dr. Hasbi, M.Ag. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana IAIN Palopo
4. Bapak Dr. Mahadin Shaleh, M.Si dan Ibu Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis penulis.
5. Bapak Dr. H. Fahmi Damang, M.A selaku penguji I dan penguji II Bapak Dr. Masruddin Asmid, S.S., M.Hum yang telah memberikan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
6. Seluruh Guru Besar dan Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh studi di Pascasarjana IAIN Palopo.
7. Bapak H. Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Palopo dan segenap staf yang telah memberikan bantuan dan pelayanannya.
8. Kepada Kepala Sekolah SD Negeri 030 Sabbang Loang Bapak Rudianto, S.Pd, SD beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan selama melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda tercinta (alm) Suli Djunaid dan ibunda tercinta Sitti Badrah yang senantiasa mendoakan, mendidik, serta merawat penulis dengan penuh kasih sayang dari kecil hingga saat ini, terima kasih atas cucuran keringat, nasehat, dan kepercayaan yang diberikan kepada penulis menjadi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan

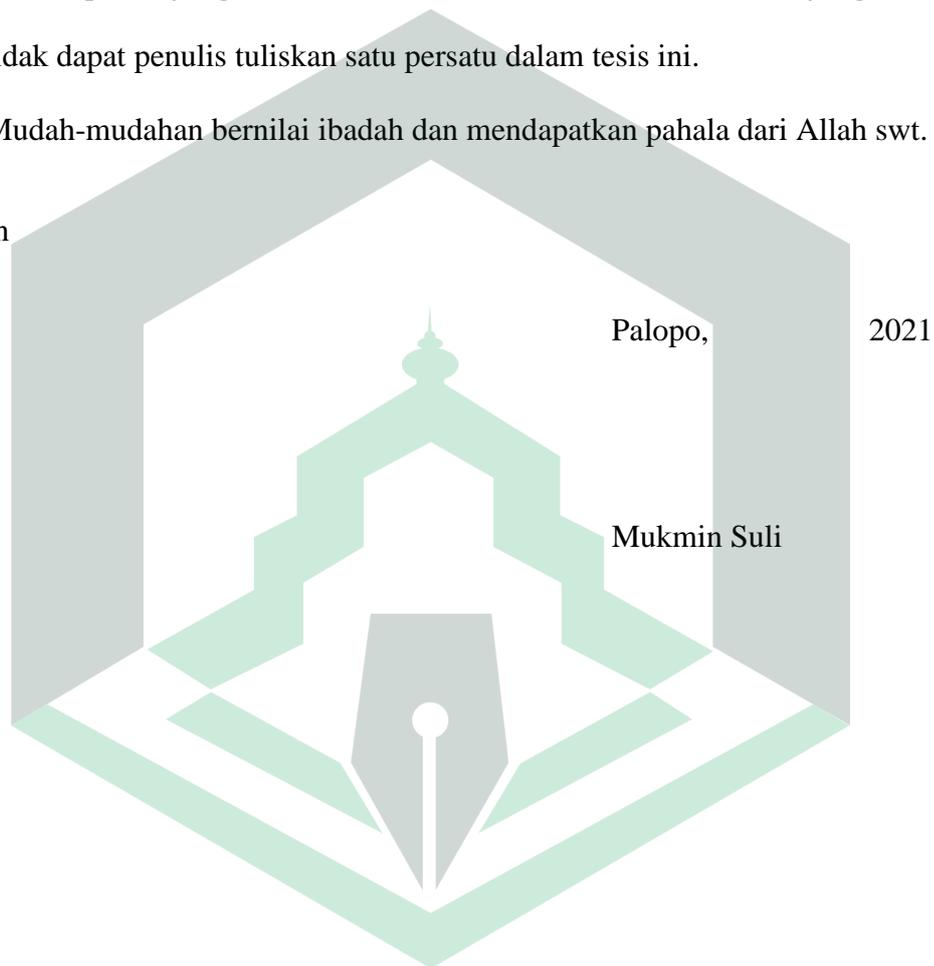
studinya, serta semua keluarga yang telah memberikan semangat kepada penulis selama menempuh pendidikan.

10. Kepada semua teman seperjuangan Pascasarjana IAIN Palopo angkatan XIV, yang selama ini membantu dan memberikan saran dalam penyusunan tesis ini.

11. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan arahan yang namanya tidak dapat penulis tuliskan satu persatu dalam tesis ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Amin



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR HADIS</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	7
B. Deskripsi Teori .....	15
1. Manajemen Kepala Sekolah .....	15
2. Pengertian Kepala Sekolah .....	21
3. Kinerja Guru .....	27
C. Kerangka Pikir .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>48</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	48
B. Fokus Penelitian .....	49
C. Defenisi Istilah .....	50
D. Desain Penelitian .....	51
E. Data dan Sumber Data .....	52
F. Instrumen Penelitian .....	55
G. Teknik Pwngumpulan Data .....	56
H. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	57
I. Teknik Analisis Data .....	58

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....61**

**A. Hasil Penelitian**

1. Deskripsi Gambaran SDN 030 Sabbang Loang.....61

2. Visi dan Misi SDN 030 Sabbang Loang ..... 61

3. Data Siswa SDN 030 Sabbang Loang .....62

4. Data Guru SDN 030 Sabbang Loang .....62

5. Sarana dan Prasarana SDN 030 Sabbang Loang .....63

6. Struktur Organisasi Sekolah .....64

a) Deskripsi Program Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Selama Masa Covid 19 ..... 65

b) Deskripsi Penerapan Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Selama Covid 19 .....68

c) Deskripsi Hasil dan Evaluasi yang di Hadapi Guru Selama Proses Pembelajaran Pada Covid 19 .....84

**B. Pembahasan.....108**

1. Program Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Selama Masa Covid 19.....108

2. Penerapan Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Selama Covid 19 .....112

3. Hasil dan Evaluasi yang di Hadapi Guru Selama Proses Pembelajaran Pada Covid 19 .....117

**BAB V PENUTUP .....123**

**A. Kesimpulan .....123**

**B. Saran.....125**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan ayat Q.S. Al-Hasyr (59)18 .....	18
---	----



## DAFTAR KUTIPAN HADIS

Hadits 1 Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaisaburi,  
*Shahih Muslim*, Kitab. Kepemimpinan, ..... 23



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan Siswa .....	62
Tabel 4. 2 Keadaan Guru .....	63
Tabel 4.3 Keadaan Sarana.....	63
Tabel 4.4 Standar Isi .....	76
Tabel 4.5 Rapor Mutur .....	79
Tabel 4.6 Penilaian Kompetensi Kinerja Guru	
Undang-Undang No 14 Tahun 2005 .....	85
Tabel 4.7 Penilaian Kinerja Guru .....	90



## TRANSLITERASI ARAB LATIN& SINGKATAN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan 0543.b/U/.1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	a		es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	a		ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	al		zet (dengan titik atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	in		Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ad		es (dengan titik di bawah)
ض	ad		de (dengan titik di bawah)
ط	a		te (dengan titik di bawah)
ظ	a		zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah ( ) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fat ah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>ammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>fatha dan yâ'</i>	Ai	a dan i
	<i>fatha dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauila*

## 3. Mad

*Mad* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...   ...	<i>fatha dan alif</i> atau <i>y</i>	A	a dan garis di atas
	<i>kasra dan y '</i>	I	i dan garis di atas
	<i>dammah dan wau</i>	U	u dan garis di atas

Contoh:

: *m ta*

: *ram*

قَيْلٌ : *qīla*

يَمُوتُ : *yam tu*

#### 4. *T marb ah*

Transliterasi untuk *t marb ah* ada dua, yaitu: *t marb ah* yang hidup atau mendapat harakat *fat ah*, *kasrah*, dan *ammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *t ' marb ah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *t marb ah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *t ' marb ah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

: *rau ah al-a f l*

المَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-f ilah*

: *al- ikmah*

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

: *rabban*

نَجَّيْنَا : *najjain*

: *al- aqq*

: *al- ajj*

: *nu"ima*

: *'aduwwun*

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* ( ِ ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

: 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

: *al-zalزالah*(*az-zالزالah*)

: *al-falsafah*

: *al-bil du*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

: *ta'mur na*

: *al-nau'*

: *syai'un*

: *umirtu*

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *al-Qur' n* (dari *al-Qur' n*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Fī il l al-Qur' n*

*Al-Sunnah qabl al-tadwīn*

### 9. *Laf al-Jal lah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mu filaih* (frase nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnull h bill h*

Adapun *t' marb ah* di akhir kata yang disandarkan kepada *laf al-jal lah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَأْمَاتِهِ *hum fī ra matill h*

### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya: digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wā m Mu ammadun ill ras l

Inna awwala baitin wu i'a linn si lalla ī bi Bakkata mub rakan

Syahru Rama n al-la ī unzila fih al-Qur' n

N īr al-Dīn al- sī

Ab Na r al-Far bī

Al-Gaz lī

Al-Munqiz\ min al- al l

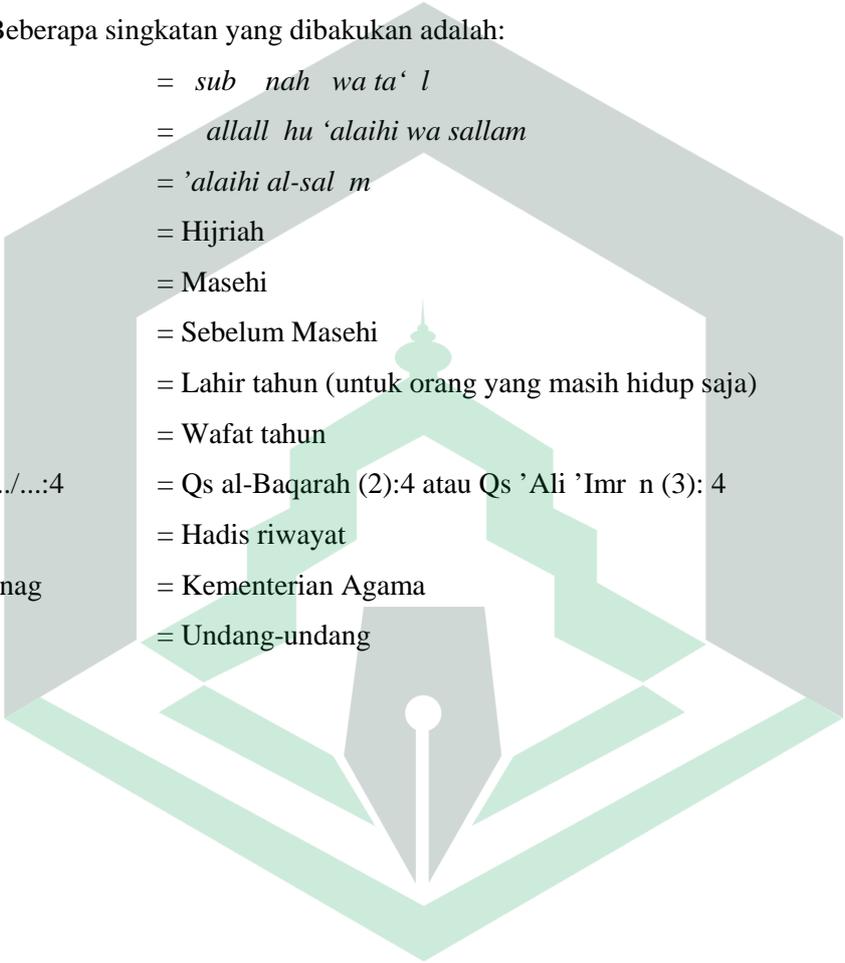
Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Ab (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Ab al-Walīd Mu ammādh ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Ab al-Walīd Mu ammādh (bukan: Rusyd, Ab al-Walīd Mu ammādh Ibnu)  
Na r mid Ab Zaīd, ditulis menjadi: Ab Zaīd, Na r mid (bukan: Zaīd, Na r amīd Ab )

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:



swt	= <i>sub nah wa ta' l</i>
saw.	= <i>allall hu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-sal m</i>
H.	= Hijriah
M.	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
Q.S. .../...:4	= Qs al-Baqarah (2):4 atau Qs 'Ali 'Imr n (3): 4
H.R.	= Hadis riwayat
Kemenag	= Kementerian Agama
UU	= Undang-undang

## ABSTRAK

**Mukmin Suli, 2021.** “Penerapan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru pada Masa Covid 19 di SDN 030 Sabbang Loang Kec. Baebunta Kab. Luwu Utara”. Tesis Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Iain Palopo. Dibimbing oleh Dr.Mahadin Shaleh, M.Si. dan Dr.Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag.

Tesis ini membahas tentang penerapan manajemen kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui program manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama pembelajaran covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara, 2) mengetahui penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara, 3) mengetahui hasil dan evaluasi yang dihadapi guru selama proses pembelajaran pada covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif. Untuk pengumpulan data peneliti menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi.

Adapun hasil dari permasalahan yang diperoleh peneliti sebagai berikut: 1) program manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama masa covid 19, program selanjutnya dilakukan oleh pihak sekolah ialah luring untuk memberikan kemudahan kepada pihak peserta didik yang tidak memiliki perlengkapan teknologi seperti *handphone android* maupun jaringan. Program ini dilaksanakan selama masa pandemi agar proses pembelajaran tetap terlaksana dengan baik. Pihak Dinas Pendidikan membuat program pada masa pandemi untuk memberikan kemudahan kepada siswa dan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran jarak jauh. 2) Penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama covid 19, proses manajemen yang dilakukan kepala sekolah melalui beberapa tahapan sebagai berikut: a) perencanaan b) pelaksanaan dan c) pengawasan. 3) Hasil dan evaluasi yang dihadapi guru selama proses pembelajaran pada covid 19, hasil dan evaluasi yang dihadapi guru selama proses pembelajaran selama covid 19, kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru dengan melihat paedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

**Kata Kunci:** Penerapan Manajemen Kepala Sekolah, Kinerja Guru Masa dan Covid 19.

## ABSTRACT

**Mukmin Suli, 2021**, Implementation of Principal Management for Improving Teacher Performance during the Covid 19 Period at SDN 030 Sabbang Loang Kec. Baebunta Kab. North Luwu Thesis Islamic Education Management Study Program, Postgraduate State Islamic Institute Iain Palopo. Supervised by 1). Dr. Mahadin Shaleh, M.Si 2) Dr.Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag.

**Keywords:Principal Management Implementation and Teacher performance**

This thesis discusses the Implementation of Principal Management on Teacher Performance Improvement. This study aims to 1) determine the principal's management program in improving teacher performance during Covid 19 learning at SD Negeri 030 Sabbang Loang, Baebunta District, North Luwu District, 2) determine the application of principal management in improving teacher performance during Covid 19 in SD Negeri 030 Sabbang Loang, Baebunta District, North Luwu Regency, 3) to know the results and evaluations faced by teachers during the learning process on Covid 19 at SD Negeri 030 Sabbang Loang, Baebunta District, North Luwu Regency.

The research method uses a qualitative approach, this type of research uses descriptive research. For data collection, researchers used interviews, documentation, and observation.

The results of the problems obtained by researchers are as follows: 1) Principal Management Program in Improving Teacher performance during the Covid 19 Period The next program carried out by the school is offline to provide convenience to students who do not have technology equipment such as android cellphones or networks. This program is carried out during the pandemi period so that the learning process continues to be carried out well. The education office created a program during a pandemic to make it easier for students and teachers to carry out the distance learning process. 2) Implementation of Principal Management in Improving teacher performance during Covid 19 The management process carried out by the principal went through several stages as follows: 1) implementation. 2) planning and 3) mentoring .. 3) Results and Evaluation Faced by Teachers During the Learning Process in Covid 19 The results and evaluations faced by teachers during the learning process during covid 19, the principal gave an assessment to the teacher by looking at pedagogy, personality, social and professional.

## تجريد البحث

2021. "تنفيذ إدارة مدير رسة لتحسين أداء المعلم خلال فترة كوفيد 19  
بتدائية ال مية 030 ة بيونتا  
الدراسات العليا ة إدارة التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية الحكومية. أ عليه  
هادين فوزية زين الدين.

تناقش هذه الرسالة تطبيق مدير لتحسين أداء المعلم. تهدف هذه  
: (1) تحديد برنامج مدير في تحسين أداء المعلم أثناء كوفيد  
19 بتدائية ال مية 030 ة بيونتا  
(2) تحديد تطبيق مدير في تحسين أداء المعلم خلال كوفيد 19  
بتدائية ال مية 030 ة بيونتا  
يمات التي واجهها المعلمون أثناء عملية التعلي كوفيد 19  
بتدائية ال مية 030 ة بيونتا  
البحث منهجًا نوعيًا، ويستخدم نوع . لجمع البيانات، استخدم  
التوثيق والملاحظة.

مدير حصل عليها الباحث كما يلي: (1)  
في تحسين أداء المعلم خلال فترة كوفيد 19  
غير متصل بالإنترنت لتوفير الراحة للطلاب الذين ليس لديهم معدات تكنولوجية مثل  
هواتف المحمولة أو الشبكات التي تعمل بنظام Android. يتم تنفيذ هذا البرنامج خلال فترة  
الوباء بحيث تستمر عملية التعليم بشكل صحيح. أنشأ مكتب التعليم برنامجًا أثناء الجائحة  
ليسهل على الطلاب والمعلمين تنفيذ عملية التعلي . (2) تنفيذ مدير  
سين أداء المعلم خلال كوفيد 19، وهي العملية الإدارية التي نفذها المدير من خلال  
عدة مراحل على النحو التالي: أ) التنفيذ. ب) التخطيط و ج) الإشراف. (3) ييمات  
التي واجهها المعلمون أثناء عملية التعلي كوفيد 19 ييمات التي واجهها  
المعلمون أثناء عملية التعلي كوفيد 19، يقدم المدير تق يماً للمعلم من خلال النظر إلى  
الأمور التربوية والشخصية والاجتماعية والمهنية.

ية: تطبيق مدير كوفيد 19

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Kepala sekolah merupakan pedoman sebagai manajemen di lingkungan sekolah dan guru bertindak untuk meningkatkan kinerja mereka. Tindakan kepala sekolah mampu memberikan perubahan kepada lingkungan sekolah baik didalamnya sarana dan prasarana, guru dan staf. Kepala sekolah memiliki cara yang berbeda untuk memberikan tindakan perubahan mutu pendidikan setiap sekolah. Tindakan kepala sekolah sebagai manajemen dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan sebuah perubahan terhadap kemampuan yang dimiliki guru.

Kepala sekolah melihat kemampuan kinerja guru dalam proses pembelajaran daring selama ini berlangsung sudah hampir sekitar 10 bulan, guru melakukan kegiatan pembelajaran daring, sehingga kepala sekolah mengambil tindakan dengan cara yang berbeda. Kepala sekolah melihat kemampuan guru dalam proses kegiatan pembelajaran dengan mengetahui program yang dimiliki oleh setiap guru. Kepala sekolah menilai kinerja guru dengan cara memperhatikan penguasaan guru dalam penggunaan media pembelajaran.

Banyak masalah dan kendala yang di dapatkan dalam pembelajaran daring yakni keterbatasan adanya jaringan di lingkungan sekolah, sehingga kepala sekolah melakukan kegiatan guru dikumpulkan beberapa titik tertentu untuk melakukan proses pembelajaran.

Jarak siswa dan titik tempat berkumpul yang banyak karena aturannya 5 sampai 10 untuk satu titik kegiatan tatapan muka melalui program dinas pendidikan yaitu GSS (Guru Sahabat Siswa) sehingga menyulitkan guru untuk melakukan pembelajaran tatap muka. Selain itu, kendala yang dihadapi guru meliputi kemampuan siswa dan orang tua dalam menggunakan hp sehingga tindakan yang dilakukan salah satunya membagi titik kegiatan kepada siswa dalam satu tempat. Program yang dilakukan kepala sekolah selama ini beserta guru menggunakan proram GSS (Guru Sahabat Siswa) membantu memudahkan orang tua dan siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran daring / jarak jauh. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah Penerapan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Masa Covid 19 Di SDN 030 Sabbang Loang Kec. Baebunta Kab. Luwu Utara

Kepala sekolah menilai kinerja guru dalam melakukan program kegiatan selama ini, kepala sekolah bekerjasama dengan satuan dinas pendidikan untuk memberikan kemudaha kepada guru dan orang tua siswa dalam pelaksanaan daring, dengan cara membagi titik pembelajaran baik titik pada saat melakukan proses pembelajaran di rumah maupun pada saat melakukan diluar lingkungan rumah.

Manfaat dari penelitian ini dapat lebih memberikan pendekatan kepada orang tua dan guru selama proses pembelajaran. Pendekatan lebih mampu mengetahui kondisi baik yang dialami siswa maupun orang tua. Fungsi dari penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada guru untuk lebih membimbing siswa serta lebih melakukan pendekatan yang baik kepada siswa dan orang tua.

Peneliti dapat mengetahui proses pembelajaran daring yang selama ini belum pernah peneliti lakukan.

Peneliti mengambil lokasi di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kec.Baebunta Kab.Luwu Utara karena peneliti melihat manajemen kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang dimiliki dalam pelaksanaan proses pembelajaran daring selama ini peneliti dengar, banyak yang mengeluh dengan adanya pembelajaran daring baik itu guru, siswa maupun orang tua siswa, sehingga peneliti tertarik mengambil judul Penerapan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Masa Covid 19 Di SDN 030 Sabbang Loang Kec. Baebunta Kab. Luwu Utara .

### ***B. Batasan Masalah***

Dalam penelitian perlu diketahui maksud dari penelitian tersebut yakni :

*Kepala sekolah* sendiri ini sebagai pemimpin dari bidang lingkungan pendidikan yang memiliki fungsi dan tanggung jawab terhadap peningkatan kinerja guru dalam lingkungan sekolah sehingga mampu meningkatkan profesional dan kompetensi guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

*Kinerja* suatu kegiatan yang dikerjakan oleh setiap guru-guru untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan bagi pihak sekolah. Kinerja disini untuk dalam penelitian ini untuk melihat hasil prestasi yang diperoleh seorang guru selama mengikuti pelatihan-pelatihan dan bimbingan baik dari pihak sekolah maupun dari pihak luar yang berkaitan dengan pendidikan untuk meningkatkan kemajuan proses pembelajaran peserta didik.

Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui tingkat keberhasilan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama proses pembelajaran yang telah ditetapkan. Penelitian ini lebih berpatokan terhadap guru dan kepala sekolah, melihat situasi kegiatan yang terjadi selama proses pembelajaran. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan atau kinerja yang memadai yang berfokus pada manajemen agar mampu memberikan motivasi dan arahan kepada guru. Oleh karena itu, kepala sekolah mengikuti peraturan dari dinas pendidikan untuk memudahkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### ***C. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan pokoknya adalah:

1. Bagaimana program manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama pembelajaran Covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kec.Baebunta Kab.Luwu Utara ?
2. Bagaimana penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama Covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kec.Baebunta Kab.Luwu Utara ?
3. Bagaimana hasil dan evaluasi yang dihadapi guru selama proses pembelajaran pada Covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kec.Baebunta Kab.Luwu Utara ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui program manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama pembelajaran Covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kec.Baebunta Kab.Luwu Utara .
- b. Untuk mengetahui penerapan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama Covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kec.Baebunta Kab.Luwu Utara
- c. Untuk mengetahui hasil dan evaluasi yang dihadapi guru selama proses pembelajaran pada Covid 19 di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kec.Baebunta Kab.Luwu Utara

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teorites

Manfaat dari penelitian agar mampu meningkatkan kinerja guru terhadap perkembangan dan kemajuan manajemen pendidikan di sekolah.

#### b. Manfaat Praktis

##### 1) Pendidik

Hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi terhadap para guru apakah para guru telah memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

## 2) Kepala Sekolah

Penelitian ini sebagai masukan buat kepala sekolah untuk melakukan pembinaan terhadap para guru yang menjadi tanggung jawabnya agar mau dan mampu bekerja dengan motivasi dan kinerja tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### ***A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan***

Dalam penulisan tesis hal-hal yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yakni.

1. Z., Hudaya, A., & Anjani, D. / Reseach and Development Journal of Education, (Special Edition), 131-146 k, *Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19*, Revisi 10 September 2020, Jakarta.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif yang sifatnya deskriptif yang artinya penelitian yang mengacu pada teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara mendalam dengan key informan dan informan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif,

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari pandemi covid-19 saat ini memberikan kontribusi cukup besar pada dunia pendidikan, karena dengan mewabahnya covid-19 ini kegiatan belajar mengajar yang biasanya dilakukan secara konvensional diubah menjadi pembelajaran jarak jauh dari rumah. Sesuai dengan Surat Edaran (SE) yang dikeluarkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia pada 24 Maret 2020 tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran covid, dalam Surat Edaran tersebut dijelaskan bahwa proses belajar dilaksanakan di rumah melalui

pembelajaran daring/jarak jauh dilaksanakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Fakta yang ditemukan dilapangan pada penelitian ini menjelaskan bahwa proses pembelajaran yang dilakukan saat ini cukup efektif meskipun disana-sini masih ada beberapa hambatan yang mengganggu pembelajaran jarak jauh seperti masalah interaksi sosial guru dengan siswa dan ekonomi peserta didik yang nyaris belum siap. <sup>1</sup>

2. Hamadi, Jurnal al-Fikrah, Vol.VI, No.2Juli-Desember2018 *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto*, Paresen Desa Kumbayau Kecamatan Talawi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus. Studi kasus termasuk dalam penelitian analisis deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan terfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati dan dianalisis secara cermat sampai tuntas. Kasus yang dimaksud bisa berupa tunggal atau jamak, misalnya berupa individu atau kelompok. Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, misalnya meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, mengadakan pelatihan guru di sekolah, pengawasan atau supervisi kinerja guru, pembinaan kinerja guru, serta menjalin hubungan kerjasama dengan guru. 2) Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

---

<sup>1</sup> Zainal Abidin, <file:///C:/Users/ACER/Downloads/7659-20735-1-PB.pdf>, tgl 21/1/2021

SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, sebagai berikut: rekrutmen guru, penempatan guru sesuai kompetensi, dan penempatan guru sebagai pembina kegiatan ekstrakurikuler. 3) Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, sebagai berikut: meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, mengadakan pelatihan guru di sekolah, pengawasan atau supervisi kinerja guru, pembinaan kinerja guru, serta menjalin hubungan kerjasama dengan guru. 4) Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, sebagai berikut: pengawasan kedisiplinan, pengawasan motivasi, pengawasan pelatihan guru di sekolah. pengawasan supervisi kinerja guru, pengawasan pembinaan kinerja guru, pengawasan hubungan kerjasama dengan guru.<sup>2</sup>

3. Rio Erwan Pratama dkk, *Pembelajaran Daring dan Luring pada Masa Pandemi Covid-19*, Gagasan Pendidikan Indonesia, Vol.1, No.2, 2020. Kabupaten Ogan Komering.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis metode fenomenologi, yang di mana penelitian ini tujuannya untuk melihat fenomena yang terjadi dalam kehidupan di masyarakat, metode fenomenologi menggali data untuk menentukan fenomena esensial seperti pengamalaman dari seorang peneliti.

Langkah-langkah tugas pelaksanaan daring yaitu tugas kepala sekolah 1) Kepala sekolah memberikan surat tugas kepada guru untuk melakukan kegiatan

---

<sup>2</sup> Hamadi, Jurnal al-Fikrah, Vol.VI, No.2Juli-Desember2018 *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto*,h. 113

pembelajaran di rumah sesuai dengan kelas atau mata pelajaran yang diampu guru melalui berbagai media online; 2) membuat surat edaran kepada orangtua tentang pelaksanaan pembelajaran di rumah atau home learning dalam rangka meningkatkan kewaspadaan dan pencegahan penularan virus corona di sekolah; 3) melakukan sosialisasi kepada siswa mengenai media pembelajaran secara daring dan tata cara penggunaan media tersebut; 4) melakukan pengendalian dan pengawasan atas pelaksanaan pembelajaran di rumah yang telah ditugaskan kepada guru; 5) melaporkan hasil kegiatan belajar Dalam pembelajaran di masa pandemi Covid 19 ini di sekolah ini menggunakan berbagai cara supaya pembelajaran tetap berjalan seperti menggunakan pembelajaran daring terlebih dahulu dengan menggunakan media social seperti aplikasi *WhatsApp*, *Google Classrom*, *Google Meet*, *Edmodo* dan *Zoom*. Setiap pembejalan terkadang adanya kelebihan dan kekurangan termasuk pembelajaran daring dan luring di masa pandemi Covid-19 ini, akan tetapi dari sistem pembelajaran daring dan luring diharapkan guru untuk kreatif dalam mendidik peserta didik. Supaya keberhasilan pembelajaran bisa tercapai dengan baik atau efektif.<sup>3</sup>

4. Eva Ermis Weli, Tesis, *Implementasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu 2019.

---

<sup>3</sup> Rio Erwan Pratama dkk, *Pembelajaran Daring dan Luring pada Masa Pandemi Covid-19*, Gagasan Pendidikan Indonesia, Vol.1, No.2, 2020. Kabupaten Ogan Komering h 56.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif melalui analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kemampuan manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat aspek Perencanaan yang dibuat kepala sekolah yang mana hasilnya belum maksimal. Pelaksanaan manajerial meningkatkan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan tetapi hasilnya belum sesuai yang diharapkan. Monitoring dan evaluasi manajerial meningkatkan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko Perencanaan Kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru yakni menyediakan berbagai fasilitas dan sarana yang mendukung bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru telah memiliki struktur organisasi sekolah yang lengkap dan telah memposisikan tugas dan tanggung jawab guru dalam mengajar sesuai dengan bidang keahlian Proses dan pelaksanaan meningkatkan kinerja guru yang dilakukan Kepala sekolah telah terealisasi sesuai dengan rencana yang telah disusun melalui pembinaan tugas, memfasilitasi sarana dan prasarana Pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru dilakukan dengan pelaksanaan suatu program dan bersifat pencegahan untuk menghindari terjadinya penyelewengan dari tujuan yang dicapai, serta membantu guru-guru untuk mempersiapkan diri bila menghadapi

suatu masalah dan akan membantu guru dalam menjaga loyalitas dan meningkatkan profesionalisme.<sup>4</sup>

5. Ahmad Zubair, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlaksanaan manajemen kinerja guru Sekolah Dasar yang mempertimbangkan unsur utama, unsur pendukung, dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah diyakini dapat menjamin efektivitas keterlaksanaan proses dan hasil pembelajaran serta terdapat temuan tidak optimalnya hasil kinerja yang meliputi kurikulum sebagai sumber kompetensi, pemaknaan kompetensi oleh guru, tampilan kinerja guru yang kurang baik, kelengkapan perangkat pembelajaran, penugasan guru tidak jelas, faktor eksternal yang menghambat motivasi guru, kondisi kerja tidak kondusif, tidak optimalnya kegiatan supervisi, pengembangan profesi, dan evaluasi kerja, serta terbatasnya sumber pembiayaan. Sedangkan kepala sekolah belum memfungsikan kepemimpinannya sebagai prime mover.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Eva Ermis Weli, Tesis, *Implementasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko* <http://repository.iainbengkulu.ac.id/3253/1/EVA%20ERMIS%20WELI.pdf>, h. i

<sup>5</sup> Ahmad Zubair, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018, h. i

Berdasarkan beberapa judul di atas baik dari jurnal, tesis dan skripsi peneliti mengumpulkan kesamaan judul peneliti sebagai berikut:

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Z., Hudaya, A., & Anjani, D. / Research and Development Journal of Education, (Special Edition), 131-146 k, <i>Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19</i> , Revisi 10 September 2020, Jakarta	<i>Persamaan</i> dari judul peneliti dari segi metode penelitian, dan pembahasan berkaitan dengan covid 19.	<i>Perbedaannya</i> dari segi judul dan pembahasan , dan permasalahan.
2.	Hamadi, Jurnal al-Fikrah, Vol.VI, No.2Juli-Desember 2018 <i>Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, Paresen Desa Kumbayau Kecamatan Talawi.</i>	<i>Persamaan</i> dengan judul peneliti sama-sama menggunakan judul “manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru”	<i>Perbedaannya</i> dari judul penelitian dari segi permasalahan, dan pembahasan yang diterapkan.
3.	Rio Erwan Pratama dkk, <i>Pembelajaran Daring dan Luring pada Masa Pandemi Covid-19</i> , Gagasan Pendidikan Indonesia, Vol.1, No.2, 2020. Kabupaten Ogan Komerling.	<i>Persamaan</i> dengan judul peneliti sama-sama membahas tentang pembelajaran daring dan luring dimasa pandemi.	<i>Perbedaannya</i> dari rumusan masalah dan isi materi.

4.	Eva Ermis Weli, Tesis, <i>Implementasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko</i> , Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu 2019.	<i>Persamaan</i> , sama-sama membahas tentang implementasi, kepala sekolah, kinerja guru.	<i>Perbedaan</i> , dari segi permasalahan yang di lakukan oleh peneliti.
5.	Ahmad Zubair, <i>Manajemen Peningkatan Kinerja Guru</i> , Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018	<i>Persamaan</i> , sama-sama membahas tentang manajemen peningkatan kinerja guru.	<i>Perbedaan</i> , dari segi permasalahan rumusan masalah sebagai hasil penelitian.

Dapat di tarik kesimpulan dari ke 5 peneliti terdahulu hal yang terbaru di dapatkan ialah tentang program kepala sekolah dalam melaksanakan pembelajaran jarak jauh selama covid 19, peneliti menemukan hal yang baru kepala sekolah melakukan proses pembelajaran ada dua tahap yakni proses pembelajaran dilaksanakan secara daring dan luring. Pembelajaran daring khusus dilakukan bagi peserta didik yang memiliki handphone sedangkan pembelajaran luring peserta didik yang tidak memiliki handphone sama sekali, sehingga kepala sekolah membagi kelompok dalam melaksanakan proses pembelajara.

Kepala sekolah melakukan program aturan yang berlaku pada masa covid 19, adanya peraturan program dapat memberikan kemudahan kepada peserta didik dan orang tua pendidik. Pembelajaran daring dan luring merupakan sebuah hal yang baru pada masa covid 19, bagi peserta didik memiliki handphone wajib untuk belajar di rumah sedangkan peserta didik yang tidak memiliki handphone di tetapkan melakukan pembelajaran di sekolah dengan mengikuti aturan yang berlaku.

## **B. Deskripsi Teori**

### **1. Manajemen Kepala Sekolah**

Secara etimologi, manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* sinonim *to hand* berarti mengurus, *to control* (memeriksa), *to guide* berarti memimpin. Sedangkan secara terminologi manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.<sup>6</sup>

*"Management is an art and a science"*. Manajemen adalah sebuah seni dan pengetahuan. Manajemen dikatakan sebagai seni karena untuk melaksanakan pekerjaan perlu melalui orang-orang (*the art is getting things done through people*). Manajemen sebagai suatu seni membutuhkan tiga unsur, yaitu: pandangan, pengetahuan teknis dan komunikasi. Sedangkan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) adalah sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara

---

<sup>6</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, h.1

sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan agar lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Menurut Hook dalam Iqbal Barlian manajemen berarti menyelesaikan masalah atau tugas organisasi melalui tangan orang lain atau melalui bawahan dari seorang manajer.<sup>7</sup>

Manajemen mendapatkan pengertian yang lebih spesifik dan variatif dari para ahli. Manajemen sebagai “proses mendesain dan memelihara lingkungan dimana orang-orang bekerja sama dalam kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu secara efisien, manajemen sebagai “proses mengembangkan manusia”.<sup>8</sup> Manajemen adalah proses usaha aktifitas yang berisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang diselesaikan secara efisien dengan dan melalui pendayagunaan orang lain (SDM) untuk mencapai suatu tujuan tertentu yaitu menghasilkan produk atau jasa/ layanan yang diinginkan oleh sekelompok masyarakat.<sup>9</sup> Pentingnya manajemen agar pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas, efektif, dan efisien.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Iqbal Barlian, *Manajemen Berbasis sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, (Erlangga, Palembang, 2012), h. 32

<sup>8</sup> Daniel C Kambey, *Landasan Teori Administrasi/ Manajemen*, (Manado: Tri Ganesa Nusantara, 2006), h. 2

<sup>9</sup> Marno dan Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Malang: Refika Aditama, 2008), h. 1.

<sup>10</sup> Tim Dosen *Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2011), h.18.

Menurut pendapat lain manajemen adalah melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain. Definisi tersebut terlihat masih belum lengkap, karena manajemen adalah sebagai penggerak dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Di samping itu, perlu juga dijelaskan bagaimana orang-orang lain itu mencapai tujuan melalui kerjasama. Jadi, manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan dan kerjasama yang dilakukan oleh banyak orang. Sedangkan menurut Terry, manajemen adalah proses, yakni aktivitas yang terdiri dari empat sub aktivitas yang masing-masing merupakan fungsi fundamental. Keempat sub aktivitas itu yang dalam dunia manajemen sebagai P.O.A.C. adalah *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*.<sup>11</sup> Manajemen merupakan suatu proses aktivitas dari sasaran proses mewujudkan suatu tujuan yang berkaitan dengan sumber manusia .

Manajemen umumnya diartikan sebagai proses perencanaan, mengorganisasikan, pengarahan dan pengawasan. Menurut Terry dan Franklim di kutip dalam bukunya Jejen Musfah bahwa:

Manajemen adalah satu proses yang terdiri dari aktivitas, perencanaan, pengaturan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan dan memenuhi sasaran hasil yang diwujudkan dengan penggunaan manusia dan sumber daya lainnya (*management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims*). Manajemen terkait dengan kejelasan tujuan atau sasaran dan kesiapan sumber daya serta bagaimana proses-proses mewujudkan tujuan ini.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 39-41

<sup>12</sup> Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan, Teori, Kebijakan, dan Praktik*, (Cet II; Jakarta; Kencana, 2017),h 2

Secara terperinci beberapa fungsi tersebut akan dijabarkan dalam beberapa hal dalam paragraf berikut.

#### a. Perencanaan

Perencanaan merupakan keseluruhan proses pemikiran penentuan semua aktivitas yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan.<sup>13</sup> Untuk itu diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat kedepan guna merumuskan suatu pola tindakan untuk masa mendatang.

Adanya perencanaan merupakan hal yang harus ada dalam setiap kegiatan, tidak hanya dalam susunan manajemen. Allah menegaskan dalam al Quran Q.S. Al-Hasyr (59)18 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahannya :

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Sugeng Listyo Prabowo & Faridah Nurmaliyah, *Perencanaan Pembelajaran: Pada Bidang Study, Bidang Study Tematik, Muatan Lokal, Kecakapan Hidup, Bimbingan dan Konseling*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), h. 1

<sup>14</sup> Kementerian Agama Islam, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor), h. 549

Menurut Ali al-Shabuni mengartikan lafadz “*wa al-tanzur nafsun maa qaddamat lighot*” adalah hendaknya masing-masing individu untuk memerhatikan amal-amal saleh apa yang diperbuat untuk menghadapi hari kiamat.<sup>15</sup>

Ernie Trisnawati dan Kurniawan mendefinisikan perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi.<sup>16</sup>

Jadi kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sekolah sebagai top manajemen di lembaga pendidikan sekolah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan.<sup>17</sup>

Menurut penulis bahwa perencanaan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dalam menyusun sebuah laporan yang meliputi kegiatan pembelajaran guru dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga kepala sekolah menyusun jadwal kegiatan untuk membentuk program kinerja guru.

---

<sup>15</sup> Muhammad Ali al-Shabuni, *Shafat al-Tafsir*, jilid IV (Beirut: Dar al-Fikr, tt), h. 355.

<sup>16</sup> Ernie Trisnawati dkk, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010),h, 96.

<sup>17</sup> *Modul Program Penguatan Individu Kepala Sekolah, Manajerial*, (Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar Dan Menengah : Jakarta, 2016),h 1.

## b. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan kegiatan untuk merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien, sehingga akan memiliki nilai.<sup>18</sup> Dalam pelaksanaan pendidikan karakter merupakan kegiatan inti dari pendidikan karakter. Penerapan pendidikan di sekolah setidaknya dapat ditempuh melalui empat alternatif strategi secara terpadu. Pertama, mengintegrasikan konten pendidikan karakter yang telah dirumuskan kedalam seluruh mata pelajaran. Kedua, mengintegrasikan pendidikan karakter kedalam kegiatan sehari-hari di sekolah. Ketiga, mengintegrasikan pendidikan karakter kedalam kegiatan yang diprogramkan atau direncanakan. Keempat, membangun komunikasi kerjasama antar sekolah dengan orang tua peserta didik.<sup>19</sup>

## c. Pengawasan

Secara etimologis, kata pengawasan (*supervise*) merupakan istilah yang dalam bahasa Inggrisnya *supervision*, terdiri dari dua kata, yaitu *super* dan *vision*, yang berarti melihat dengan teliti pekerjaan secara keseluruhan. Sedangkan orang yang melakukan kegiatan supevisi tersebut, dikenal dengan *sepervisor* (pengawas).<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Heri Gunawan, *Konsep dan Implementasi Pendidikan Karakter* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 56

<sup>19</sup> Erni Tisnawati Sule dan Kurniwan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana Perdana Media Goup, 2009), h. 78

<sup>20</sup> Departemen Agama RI, *Kepengawasan Pendidikan* (Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2005), h.2

Sedangkan menurut pendapat yang lain, Pengawas adalah salah satu tenaga kependidikan, yang bertugas memberikan pengawasan agar tenaga kependidikan (guru, rektor, dekan, ketua program, direktur kepala sekolah, personel lainnya di sekolah) dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pengawas diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh untuk melakukan pengawasan dengan memberikan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada suatu pendidikan.<sup>3</sup> Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen. Fungsi tersebut mutlak harus dilakukan dalam setiap organisasi dan lembaga.<sup>21</sup>

Kepala sekolah sebagai pengawas induk untuk membimbing dan mengarahkan guru selaku untuk menjalankan sebagai manajemen sekolah. Merupakan tanggung jawab kepala sekolah memberikan penilaian dan pembinaan.

## **2. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah pemimpin resmi di sekolah, karena ada legitimasi dari pihak yang berkuasa dan berwenang baik dari pemerintah ataupun yayasan. Dengan legitimasi ini dia bisa memaksa bawahan dalam hal ini guru dan staf tata usaha untuk tunduk dan patuh kepada perintahnya (*coercive power*). Yang penting untuk diperhatikan adalah bahwa dalam memanfaatkan kekuasaannya kepala sekolah diharapkan mempunyai keahlian (*expert power*) yang dikaitkan dengan profesionalisme pekerjaannya. Untuk itulah perlunya jabatan kepala sekolah tersebut

---

<sup>21</sup> Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar* (Bandung: Bumi Aksara, 2005), h.46.

diperoleh melalui sebuah pelatihan atau pendidikan khusus oleh lembaga yang berkompeten untuk ini.<sup>22</sup>

Kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.<sup>23</sup>

Kepala sekolah sudah diterapkan dalam ajaran Islam, pemimpin merupakan sebuah tanggung jawab terhadap keluarga baik itu lingkungan rumah maupun lingkungan sekolah. Hal ini sudah jelas dalam sebuah hadis tentang kepemimpinan.

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (رواه مسلم).<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Asep Kurniawan, Holistik Vol 12 Nomor 01, Juni 2011/1433, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Menciptakan Sekolah Yang Bermutu Penelitian di SDIT Sabilul Huda dan SDIT Sains al-Farabih*, h. 29

<sup>23</sup> Januar Barkah SOSIO E-KONS Vol. 6 No.1 Februari 2014 Jurnal, *Meningkatkan Kinerja Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Di Madrasah*, h 33

<sup>24</sup> Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab. Kepemimpinan, Juz 2, No. 1829, (Darul Fikri: Beirut-Libanon, 1993 M), h. 187.

Artinya : “

Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi' bersumber dari Ibnu Umar, dari Nabi s.a.w.; sesungguhnya beliau bersabda: "Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan dimintai pertanggung jawaban terhadap apa yang kamu pimpin. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya, dan dia akan dimintai pertanggung jawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi anggota keluarganya, dan ia akan dimintai pertanggung jawaban terhadap mereka. Seorang isteri adalah pemimpin bagi rumah tangga, suami dan anak-anaknya, dan ia akan dimintai pertanggung jawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang hamba adalah pemimpin bagi harta suruannya, dan dia juga akan dimintai pertanggung jawaban terhadap apa yang dipimpinnya. Dan ingat, setiap kamu adalah pemimpin. Setiap kamu akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang kamu pimpin.” (HR. Muslim).<sup>25</sup>

Menurut pemahaman penulis dari hadis di atas menjelaskan bahwa tanggung jawab pemimpin berdasarkan dari lingkungan keluarga, dan dapat dikaitkan dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin terhadap keluarga di lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah sudah termasuk keluarga yang dimana didalamnya ada seorang anak/siswa yang perlu didik dan dikembangkan. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah komponen yang dituntut untuk melakukan pengembangan pendidikan secara terarah dan terencana untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> KH. Adib Bisri Musthofa, *Tarjamah Shahih Muslim*, Jilid 3, Cet. I, (Semarang: CV. Asy-Syifa' Semarang, 1993), h. 544-545

<sup>26</sup> Rahman. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Sumedang: Alqaprint Jatinangor) h.106

Kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.<sup>27</sup>

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya. Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Berikut adalah rincian aspek dan indikator *leader* dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

- a. Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan teladan.

---

<sup>27</sup> Wahyusumidjo.. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada). h.83.

- b. Pengetahuan : Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah : Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- d. Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- e. Kemampuan berkomunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.<sup>28</sup>

Sekolah adalah sebuah lembaga atau tempat dimana memberi dan menerima pelajaran berlangsung. Menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.<sup>29</sup> Menurut Trimo menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan dalam beberapa waktu tertentu,<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (Bandung: Remaja Rosdakarya). h. 115.

<sup>29</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2010), cet-2, h. 145

<sup>30</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah: Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), h. 2.

Peran yang dimiliki oleh kepala sekolah memang begitu kompleks. Selain berperan mengelola sekolah supaya menjadi efektif dan efisien, kepala sekolah secara khusus juga harus mampu meningkatkan kinerja guru. Susanto menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, tanpa adanya dukungan yang memadai dari kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru, maka guru tidak akan pernah melaksanakan tugasnya, yaitu mendidik, melatih, membimbing, dan mengembangkan potensi setiap siswa, dengan maksimal. Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas kinerja guru, maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lebih lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru.<sup>31</sup>

Meskipun kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang begitu kompleks, tetapi upaya peningkatan kinerja guru harus tetap dilakukan. Kepala sekolah harus lebih memfokuskan perhatian dan melakukan berbagai upaya pada kepemimpinan pengajaran. Kondisi ini dikarenakan kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran adalah sebagai model, pelatih, fasilitator, dan pembimbing, bukan wali atau pengatur pengajaran. Artinya, ketika kepala sekolah datang melakukan supervisi pengajaran guru ke dalam kelas, kepala sekolah tidak boleh berperan sebagai evaluator atau

---

<sup>31</sup> Nasib Tua Lumban Gaol, *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana*, e-ISSN 2549-9661 Volume: 5, No. 1, Januari-Juni 2018, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Medan, h, 67

hakim. Namun, ketika kepala sekolah melakukan supervisi maka harus menerapkan lima prinsip penting, yaitu (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada guru, (4) berdasarkan kebutuhan, dan (5) adanya bantuan professional.<sup>32</sup>

### 3. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*” (*job performance*). Secara etimologis *Performance* berasal dari kata “*toMperform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya.<sup>33</sup>

Menurut Pariata westra, *Performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>34</sup> Menurut August W. Smith, *Performance is output derives from proceses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.<sup>35</sup>

Sedangkan, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta

<sup>32</sup> Nasib Tua Lumban Gaol , Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana, e-ISSN 2549-9661 Volume: 5, No. 1, Januari-Juni 2018, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Medan, h, 69

<sup>33</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009) h. 67

<sup>34</sup> Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. (Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010). h. 145

<sup>35</sup> Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013. h. 50

didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>36</sup>

Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai yang bekerja itu mendapatkan dorongan atau motivasi yang baik, termasuk juga karena kondisi jiwanya dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan konsentrasi. Selain faktor motivasi dari luar tersebut, kinerja pegawai dapat tercapai apabila dipengaruhi oleh faktor motivasi dari dalam dirinya sendiri karena mungkin pekerjaan yang dikerjakannya menyenangkan atau karena menjadikan pekerjaan yang dilakukan sebagai amanah atau panggilan jiwa. Pegawai juga dapat bekerja dengan baik berdasarkan kinerja yang diharapkan karena kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan insentif yang menyebabkannya dapat bekerja dengan baik, inovatif dan berkualitas.<sup>37</sup>

Menurut Teori Gibson dikutip oleh Supardi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi.<sup>38</sup> Dalam kaitan dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan

---

<sup>36</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h,54.

<sup>37</sup> A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Cet. I; (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 5-6.

<sup>38</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, ( Jakarta: Grafindo, 2014 ), h, 19

keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), demografis (umur, etnis dan jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan struktur dan desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja). Variabel psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia department of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*); dan (3) penilaian pembelajaran<sup>39</sup>

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karier dan promosi guru. Bagi guru sendiri, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai. Selain itu, juga sebagai sarana untuk mengkaji kelebihan dan kekurangan guru tersebut dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian kinerja guru

---

<sup>39</sup> Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru.*, h. 75

dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.<sup>40</sup>

Penilaian kinerja guru berdasarkan kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh guru selama proses pembelajaran, dimana sebelum melakukan proses pembelajaran guru perlu melengkapi komponen perencanaan yang harus disiapkan sebelum melakukan proses pembelajaran. Hal ini dapat dilihat bahwa adapun yang perlu dilengkapi bagi guru yakni , rencana pelaksanaan pembelajaran, silabus, jadwal, program semester, program tahunan dan penilaian harian.

Dari komponen di atas, tentu dibutuhkan adanya sebuah penilaian kepada guru sebagai hasil dari kinerja yang dilakukan selama proses pembelajaran, yang memberikan penilaian itu sendiri kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai manajemen tentu selain sebagai penilai tentu sebagai pemberi arahan , bimbingan dan motivator pada proses penyusunan berlangsung.

Menurut Nana Sudjana, kinerja guru terlihat dari keberhasilannya didalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi:

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013) h. 197

<sup>41</sup> Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung : Sinar Baru Algesindo, tt), h. 19

Menurut Suharsimi Arikunto, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan :<sup>42</sup>

- a. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktikkan dikelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- b. Melaksanakan pengajaran dikelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.
- c. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.

Guru perlu memiliki kemampuan dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja yang baik. Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna. Menurut Charles E. Johnson, mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.<sup>43</sup>

Frinch dan Crunkilton dalam bukunya Akmal Hawi mengemukakan bahwa kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan aspirasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan, hal tersebut menunjukkan

---

<sup>42</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta : Rineka Cipta, tt), h. 243.

<sup>43</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), Cet. 5, h. 25

bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan aspirasi yang harus dimiliki oleh peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.<sup>44</sup>

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru di Indonesia pada umumnya mengacu pada tiga jenis yaitu kompetensi kepribadian (*personal*), kompetensi profesional, kompetensi kemasyarakatan (*sosial*).<sup>45</sup> Sedangkan menurut peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan menyebutkan ada empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.<sup>46</sup> Sehingga menurut peneliti bahwa kompetensi merupakan sebuah tujuan yang perlu dicapai sesuai kondisi yang diharapkan terhadap penguasaan suatu tugas keterampilan harus dimiliki seorang guru sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kompetensi pedagogik dimana guru harus menguasai sesuai bidangnya, pemahaman guru terhadap bidangnya penting dalam melaksanakan pembelajarannya sehingga guru perlu menyiapkan materi sebelum berhadapan dengan siswa. Sedangkan kompetensi kepribadian dimana guru sebagai contoh dalam berpenampilan dan beretika kepada sesama guru dan masyarakat. Kompetensi profesional guru harus mampu meningkatkan kinerja dengan baik.

---

<sup>44</sup> Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 3

<sup>45</sup> Suyanto dan Djihad Hisyam, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milenium III*, (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 2000), h. 29.

<sup>46</sup> Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005, *Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h. 17.

Adapun definisi tentang masing-masing kompetensi tersebut adalah :<sup>47</sup>

a. Kompetensi Pedagogik

Adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Profesional

Adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Padagogik berasal dari bahasa Yunani “*paedos*” (anak laki-laki) dan “*agogos*” (pembimbing atau penjaga), secara harfiah berarti pembantu anak laki-laki pada zaman Yunani kuno yang pekerjaannya mengantarkan anak majikannya ke sekolah. Kemudian secara kiasan pedagogik ialah seorang ahli yang membimbing anak ke arah tujuan hidup tertentu.<sup>48</sup>

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk

---

<sup>47</sup> Panitia Sertifikasi LPTK Rayon 6 IAIN Walisongo, *Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*, Senarang, 2009, h. 6.

<sup>48</sup> Uyoh Sadulloh, *Paedagogik (Ilmu Mendidik)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 2.

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>49</sup>

Kompetensi pedagogik merupakan suatu kemampuan yang perlu dimiliki bagi seorang guru, yang mampu mengelolah pembelajaran dan menguasai pengolahan pembelajaran. Kemampuan terhadap pengolahan pembelajaran masing-masing akan memiliki ciri dan perbedaan yang khas tersendiri bagi setiap guru .

Untuk meningkatkan kompetensi guru perlu mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Adanya pelatihan-pelatihan dapat memberikan penambahan wawasan kepada guru. Maka dari itu, dalam meningkatkan kompetensi profesional guru , guru aktif , efektif dan efisien terhadap kegiatan-kegiatan pembelajaran sehingga guru mampu memiliki penambahan wawasan yang baru dalam meningkatkan kinerja guru.

Empat Kompetensi yang harus dimiliki guru professional tersebut dalam Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 pasal 3 s.d 6 dijabarkan sebagai berikut :

a) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi pemahaman tentang wawasan kependidikan, peserta didik, kurikulum sekolah, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik dijabarkan ke dalam kinerja yang lebih spesifik sebagai kompetensi inti, meliputi: (1)

---

<sup>49</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 75

menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik dan moral, spiritual; (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran; (3) mengembangkan kurikulum; (4) menyelenggarakan pembelajaran; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran; (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik; (7) berkomunikasi secara efektif; (8) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi; (9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; (10) melakukan tindakan.<sup>50</sup>

#### b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian meliputi kemampuan pribadi yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif bijaksana, demokratis, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, mampu menjadi teladan bagi peserta didik, mampu mengevaluasi kinerja sendiri serta mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Kompetensi kepribadian dijabarkan ke dalam kinerja yang lebih spesifik sebagai kompetensi inti, meliputi: (1) bertindak sesuai dengan norma agama, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia; (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan berwibawa; (4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, bangga menjadi guru; (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Sri Waluyanti, “*Model Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru SM Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran*”, (Disertasi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), h.44

<sup>51</sup> Sri Waluyanti, “*Model Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru SM Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran*”, h. 45

### c) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial yaitu kemampuan pendidik untuk berkomunikasi efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dalam semangat kebersamaan. Kompetensi sosial dijabarkan ke dalam kinerja yang lebih spesifik sebagai kompetensi inti, meliputi:

(1) bersikap inklusif tidak diskriminatif; (2) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun; (3) beradaptasi terhadap ragam sosial budaya Republik Indonesia; (4) berkomunikasi dengan komunitas profesi.<sup>52</sup>

### d) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, penguasaan konsep disiplin keilmuan satuan pendidikan. Kompetensi profesional dijabarkan ke dalam kinerja yang lebih spesifik sebagai kompetensi inti, kemudian diurai lebih operasional sebagai indikatornya. Kompetensi inti meliputi: (1) menguasai materi, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran; (2) menguasai standar kompetensi mata pelajaran yang diampu; (3) mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif; (4) mengembangkan profesionalisme secara

---

<sup>52</sup> Sri Waluyanti, "Model Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru SM Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran", h. 45

berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.<sup>53</sup>

Guru harus mampu memiliki kompetensi berdasarkan peraturan pemerintahan sesuai tujuan yang berlaku, sehingga mampu memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru dilihat dari kemampuan guru terhadap penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian/evaluasi. Bagi guru harus memiliki kelengkapan dalam persiapan pengolahan pembelajaran, dimana guru harus bisa menguasai pengolahan dalam lingkungannya.

#### *a. Peran Guru*

Uraian mengenai pandangan modern mengenai peran guru yang semakin luas, hal ini dapat dijumpai dalam berbagai literatur, yaitu diantaranya:

##### 1) Guru sebagai pengajar (*teacher as instructor*)

Oemar Hamalik, menjelaskan bahwa guru sebagai pengajar mempunyai tugas meliputi: perencanaan proses belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, dan mengevaluasi hasil belajar.<sup>54</sup>

Suyanto dan Asep Jihad menjelaskan, guru sebagai tenaga pengajar harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran. Dengan kemampuan tersebut, guru dapat melaksanakan perannya sebagai berikut: 1) fasilitator, 2)

---

<sup>53</sup> Sri Waluyanti, "Model Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru SM Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran", h. 45

<sup>54</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta, Bumi Aksara) 2003, h. 123

pembimbing, 3) penyedia lingkungan, 4) model, 5) motivator, 6) agen perkembangan kognitif, dan 7) manajer.<sup>55</sup>

## 2) Guru sebagai pembimbing (*teaceher as counselor*)

Pembimbing adalah orang yang membimbing, manakala dengan bimbingan itu merupakan proses menolong individu memahami diri dan dunia mereka.<sup>56</sup> Artinya dapat dipahami, bahwa tugas guru sebagai pembimbing adalah memberikan bantuan kepada siswa agar mereka mampu menemukan masalahnya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri serta menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kesulitan diri sendiri. Tugas-tugas ini telah dirinci oleh Tilaar sebagai berikut: 1) menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa merasa aman, 2) mengusahakan agar siswa dapat memahami dirinya, 3) mengembangkan sikap dasar bagi tingkah laku sosial yang baik, 4) menyediakan kondisi dan kesempatan bagi setiap siswa untuk memperoleh hasil yang lebih baik, 5) membantu memilih jabatan yang cocok sesuai bakat, kemampuan, dan minatnya, 6) memberikan pengajaran perbaikan, 7) memberikan pengayaan dan pengembangan bakat siswa, 8) melakukan kunjungan rumah, dan 9) menyelenggarakan kelompok belajar.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Suyanto dan Asep Jihad, *Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (essensi erlangga Gorup) 2013, h. 2

<sup>56</sup> Abdullah Sani Yahya, Abdul Rasyid Mohamed dan Abdul Ghani Abdullah, *Guru Sebagai Pemimpin*, (Kuala Lumpur, Penerbit PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.) 2007, h. 56

<sup>57</sup> H.R Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung, Penebit Remaja Rosdakarya), h. 109

### 3) Guru sebagai pemimpin (*teacher as leadership*)

Tugas guru sebagai pemimpin adalah memimpin kegiatan belajar dan mengajar. Sebagai pemimpin, ia berperan strategis dalam menghasilkan lulusan yang berprestasi baik secara akademik maupun non akademik.<sup>58</sup>

Guru sebagai pemimpin juga harus menguasai aspek-aspek manajemen, terutama mengenai manajemen kelas yang efektif, karena manajemen sendiri yaitu: serangkaian aktivitas (termasuk perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan kepada sumber daya organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.<sup>59</sup>

### 4) Guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*)

Guru harus mumpuni dan memiliki integritas keilmuan, karena guru merupakan garis depan dalam mencerdaskan bangsa. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Suyanto dan Asep Jihad, “ibarat sebuah laboratorium, seorang guru seperti ilmuwan yang sedang bereksperimen terhadap nasib anak manusia dan juga suatu bangsa. Jika seorang guru tidak memiliki integritas keilmuan dan personalitas mumpuni, maka bangsa ini tidak akan memiliki masa depan yang baik.”<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Mulyana A. Z. *Rahasia Menjadi Guru Hebat: Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*, (Penerbit Grasindo) 2005, h. 201

<sup>59</sup> Ricky Griffin, *Manajemen: Edisi Tujuh*, (Jakarta, Erlangga) 2004, h. 27

<sup>60</sup> Suyanto dan Asep Jihad, *Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (essensi erlangga Gorup) 2013, h, 5

### 5) Guru sebagai pribadi yang baik (*teacher as person*)

Tugas guru sebagai pribadi harus memiliki sifat-sifat pribadi yang disenangi oleh siswa, orang tua, dan masyarakat. Kepribadian seorang pekerja yang baik ditunjukkan oleh Robbins yang menjelaskan bahwa ada lima dimensi kepribadian dasar yaitu: 1) ekstrasversi, 2) mampu bersepakat, 3) mendengarkan kata hati, 4) kemantapan emosional, dan 5) keterbukaan terhadap pengalaman.<sup>61</sup>

#### b. Tugas Guru

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan, karena bagaimana hasil olah pendidikan salah satu di antaranya ditentukan oleh bagaimana kualitas guru tersebut. Dalam melaksanakan peran dan tugasnya, menurut Dhigumarti Bhaskara Rao dalam karyanya "*Teachers in a Changing World*" sebagaimana dikutip Suparlan, sosok guru memiliki berbagai status yang dapat dikualifikasikan antara lain sebagai berikut :<sup>62</sup>

1) Guru sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Pegawai Swasta Seseorang akan memiliki status sebagai guru ketika ia telah memperoleh Surat Keputusan (SK), baik yang diperoleh dari pemerintah maupun dari lembaga penyedia layanan pendidikan (*educational services provider*).

Memperoleh hak dan kewajiban yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Sebagaimana dijelaskan dalam pengertian legal-formal Surat Edaran

---

<sup>61</sup> Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Handiono Pujaatmaka, (Jakarta, PT Prenhallindo) 2001, h. 55

<sup>62</sup> Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat, 2006) h 22-25

Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 57686/MPK/1989, bahwa, “Guru ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah (termasuk hak yang melekat dalam jabatan)”.

2) Guru sebagai Profesi Sebagai profesi, guru sesungguhnya memiliki status yang sederajat dengan profesi terhormat lainnya. Pengertian Guru sebagai profesi, secara khusus tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Pasal 39 (2) dinyatakan bahwa: Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pada pendidik pada perguruan tinggi.

3) Guru sebagai Pemimpin Masyarakat (*Social Leader*) Guru sering disebut sebagai pemimpin masyarakat (*social leader*) dan pekerja sosial (*social worker*), khususnya dalam masyarakat paguyuban. Dalam masyarakat paguyuban di daerah pedesaan, antara satu warga dengan warga yang lainnya masih terikat perasaan kebersamaan yang amat kental, dan guru sering menduduki posisi, sebagai tokoh yang diteladani oleh warga masyarakat. Ia menjadi satu-satunya sumber informasi dan sumber pengetahuan. Berbeda dengan masyarakat patembayan di lingkungan masyarakat perkotaan, di mana antar warga yang satu dengan yang lain dapat saja tidak saling kenal. Guru menjadi sosok yang kurang dikenal dalam masyarakat karena

sumber media dan sumber informasi dapat diperoleh dari berbagai macam sumber, dan bukan semata dari ketokohan seorang guru.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran atau pengajaran masih tetap memegang peranan penting. Peranan guru dalam proses pengajaran belum dapat digantikan oleh mesin, radio, ataupun oleh komputer yang moderen.<sup>63</sup>

Seperti yang di alami saat ini dimana kegiatan guru dilakukan dengan menggunakan sistem online , masih banyak orang tua siswa mengeluh dengan adanya pembelajaran online saat ini. Peran guru sangat penting langsung bertatap muka dibandingkan dengan menggunakan pembelajaran online. Pembelajaran tatap muka saat ini sangat penting di bandingkan adanya pembelajaran online dirumah. Sebab peran guru dalam pengelolaan kelas sangat besar sebab guru sebagai penanggung jawab dalam proses pembelajaran . Hal-hal yang perlu dilakukan oleh guru adalah ;<sup>64</sup>

- 1) Menyusun program pengajaran selama kurun waktu tertentu secara berkelanjutan.
- 2) Mermbuat persiapan mengajar dan rencnaa kegiatan belajar mengajar untuk tiap bahan kajian yang akan diajarkan berkaitan dengan penggunaan metoe tertentu.
- 3) Menyiapkan alat peraga yang dapat membantu terleksana nya kegiatan belajar mengajar yang efektif.
- 4) Merencanakan dan menyiapkan alat evaluais belajar.

---

<sup>63</sup> Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Cet ke 12; Bandung; Sinar Baru Algesindo, 2011), h. 12.

<sup>64</sup> Zainal Aqib, *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, (Cet ke 3 ; Surabaya; Percetakan Insan Cendekia, 2020), h. 82

- 5) Menyiapkan hal-hal yang berkaitan dengan pelajaran yang merupakan program sekolah. Misalnya, program pengajaran dan perbaikan pengajaran pengayaan serta ekstra kurikuler.
- 6) Mengatur ruangan kelas .
- 7) Mengatur tempat duduk siswa sesuai dengan kemampuan dan kondisi fisik serta daya tangkap siswa terhadap pelajaran.

Secara umum dapat disebutkan bahwa guru memiliki peran yaitu sebagai berikut:<sup>65</sup>

- 1) Komunikator , yaitu mengajarkan ilmu dan keterampilan kepada peserta didik.
- 2) Fasilitator, yaitu sebagai pelancar proses belajar mengajar.
- 3) Motivator, yaitu menumbuhkan minat dan belajar peserta didik secara terus menerus.
- 4) Administrator, yaitu melaksanakan tugas-tugas yang bersifat administratif seperti administrasi kelas.
- 5) Konselor, yaitu membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan, khususnya dalam belajar.

Peran guru sangat berpengaruh terhadap perkembangan siswa dalam proses pembelajaran. Maka dari itu, guru sangat diharapkan memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dalam pembelajaran dalam bidangnya masing-masing sehingga mampu memiliki kompetensi yang efektif, efisien dan aktif.

Ketika mendengar istilah guru atau pendidik, yang terbayang di dalam benak pikiran kita adalah sosok manusia yang sudah dewasa, yang memberikan khutbah ilmu pengetahuan di depan anak didiknya. Keberadaan guru sebagai salah satu

---

<sup>65</sup> Deni Koswara dkk, *Menjadi Guru Kreatif*, (Ed 1; Bandung, Pribumi Mekar, 2008), h. 6

komponen pendidikan, tidak hanya sebagai tenaga pengajar saja melainkan juga sebagai pendidik. Artinya guru tidak hanya memberikan konsep berpikir melainkan juga harus dapat menumbuhkan prakarsa, motivasi dan aktualisasi pada diri peserta didik kearah pencapaian tujuan pendidikan Nasional dan intitusional yang telah ditetapkan.<sup>66</sup>

Pendidik atau guru dalam arti sederhana adalah semua orang yang dapat membantu perkembangan kepribadian seseorang dan mengarahkannya pada tujuan pendidikan. Pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar dan atau melatih peserta didik (UU RI No. 2 Th. 1989 Sisdiknas).<sup>67</sup>

Pada prinsipnya yang dimaksud dengan guru atau pendidik bukan hanya mereka yang mempunyai kualifikasi keguruan secara formal yang diperoleh dari bangku sekolah perguruan tinggi, melainkan yang terpenting adalah mereka yang mempunyai kompetensi keilmuan tertentu serta dapat menjadikan orang lain pandai dalam mantra kognitif, afektif dan psikomotorik. Mantra kognitif bertujuan menjadikan peserta didik cerdas dalam intelektualnya, mantra afektif menjadikan siswa mempunyai sikap dan prilaku yang sopan, dan mantra psikomotorik menjadikan siswa terampil dalam melaksanakan aktivitas secara afektif dan efesien, serta tepat guna.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Nunu Ahmad, *Pendidikan Agama Di Indonesia*, (Jakarta: Puslibat Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2010), h. 283

<sup>67</sup> M. Jumali, dkk, *Landasan Pandidikan*, (Surakarta: MUP, 2008) h. 41.

<sup>68</sup> Thoifuri, *Menjadi Guru Inisiator*, (Semarang: Rasail Media Group, 2007), h. 3

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>69</sup>

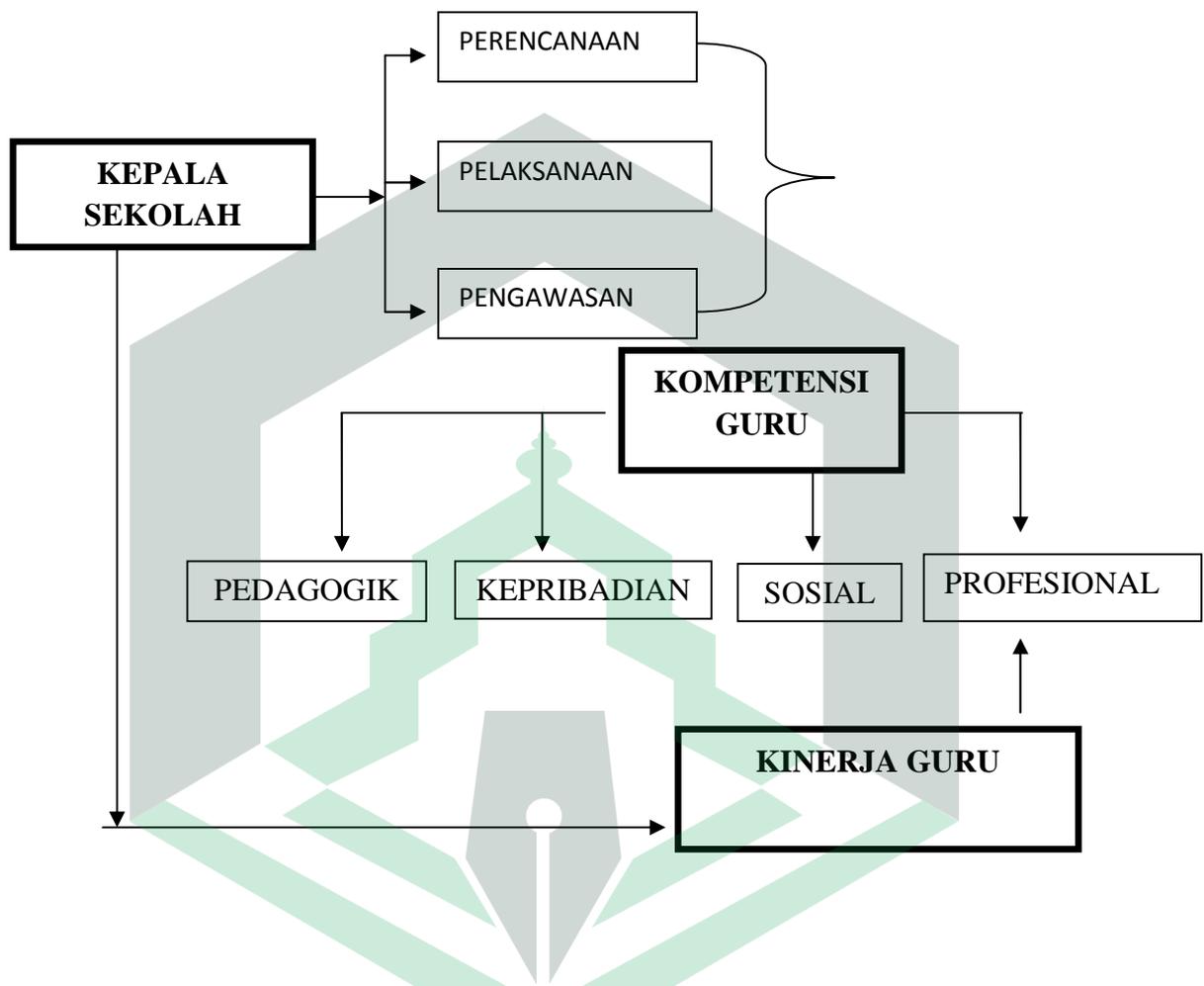
Dalam meningkatkan kinerja guru dibutuhkan adanya pelatihan, dan bimbingan yang memberikan pengalaman dan pemahaman baru dalam proses pembelajaran. Guru yang berpengalaman akan mampu menyelesaikan tahap-tahap dalam melakukan pekerjaan dalam penilaian kerja guru, penilaian kerja guru adalah salah satu dari kinerja guru yang dapat dilihat dari kemajuan dan peningkatannya. Sehingga penilaian kerja guru tidak bisa lepas dari kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan keberhasilan pembelajaran, kinerja yang bagus akan mampu meningkatkan semangat belajar peserta didik.

---

<sup>69</sup> Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003, h. 15

### C. Kerangka Pikir

Untuk kepentingan penelitian ini, peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut



Dapat dilihat gambar di atas, adapun isi dari penulisan penelitian ini yakni: Dimana seorang kepala sekolah sebagai manajemen pendidikan mampu memiliki penguasaan terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Kepala sekolah harus bisa menyusun program penyusunan perencanaan, pentingnya sebuah perencanaan dapat membantu menyusun semua kegiatan dan mudah membantu dalam membentuk dan menentukan hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan baik itu perencanaan kegiatan sekolah maupun perencanaan terhadap

perangkat pembelajaran guru.

Perencanaan dan pelaksanaan tidak bisa dipisahkan, seseorang membuat suatu ide tentu dibutuhkan adanya sebuah perencanaan. Perencanaan berjalan dengan baik apabila adanya sebuah pelaksanaan dengan baik. Perencanaan dan pelaksanaan memiliki hubungan yang erat dalam sebuah kegiatan pembelajaran dan kegiatan lainnya.

Guru dan kepala sekolah sama-sama membutuhkan adanya sebuah evaluasi dalam sebuah kegiatan. Guru memberikan penilaian kepada siswa, sedangkan kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru. Dalam sebuah kegiatan akan ada sebuah penilaian, kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru dengan melihat adanya sebuah perencanaan dan pelaksanaan dalam proses kegiatan pembelajaran dan memberikan penilaian terhadap kelengkapan persiapan guru. Sebelum melakukan proses pembelajaran guru perlu menyiapkan sebuah perangkat pembelajaran, melengkapi bahan ajar dan melengkapi hal-hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran.

Guru memiliki kinerja yang sangat berpengaruh terhadap perannya dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus mampu menguasai kompetensi sesuai tujuan pembelajaran baik itu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Komponen ini memberikan penilaian tersendiri terhadap setiap guru yang mampu memberikan kemampuan dan pengetahuannya sesuai bidangnya masing-masing.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

##### **1. Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan Pendekatan pedagogis dan edukatif. Pendekatan pedagogik yang digunakan untuk mengetahui kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan pendekatan edukatif pendekatan yang dilakukan guru terhadap siswa baik melalui daring maupun luring.

Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik, seperti: hasil pengamatan, hasil pemotretan, cuplikan tertulis, dokumen dan catatan lapangan.<sup>1</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena memenuhi ciri-ciri penelitian kualitatif, yaitu: (1) kondisi objek penelitian alamiah, (2) penelitian sebagai instrument utama, (3) bersifat deskriptif, karena data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata bukan angka-angka, (4) lebih mementingkan proses.

##### **2. Jenis Penelitian**

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendiskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada, disamping itu penelitian deskriptif terbatas pada

---

<sup>1</sup> Arief Furchan, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: Usaha Nasional, tt), h 21-22

usaha mengungkapkan suatu masalah atau dalam keadaan ataupun peristiwa sebagaimana adanya, sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (*fact finding*).<sup>2</sup>

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggambarkan sekaligus mengkaji kondisi riil objek penelitian berdasarkan data-data yang disimpulkan. Dengan demikian penelitian ini berupaya mengumpulkan data-data atau informasi obyektif lapangan mengenai penerapan manajemen kinerja guru pada masa covid 19 di SDN 030 Sabbang Loang Kec. Baebuna , Kab. Luwu.

Penelitian membiarkan permasalahan-permasalahan muncul atau dari data dibiarkan terbuka untuk diinterpretasikan. Kemudian data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, meliputi deskripsi yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam (interview), serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.

## **B. Fokus Penelitian**

Adapun fokus penelitian yang di maksud dalam penelitian ini yakni 1) penerapan manajemen kepala sekolah kepala sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, Kec Baubunta , Kab Luwu Utara. 2) kinerja guru di SDN 030 Sabbang Loang, Kec Baubunta , Kab Luwu Utara. Lokasi SD Negeri 030 Sabbang Loang, Kec Baebunta, Kab Luwu Utara.

---

<sup>2</sup> Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, (Gajah Mada Press: Yogyakarta, 2005), h, 31

### C. Defenisi Istilah

Judul tesis ini ialaha *Penerapan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di SD Negeri 030 Sabbang Loang, Kec Baubunta , Kab Luwu Utara.*

Agar maksud dan pengertiannya lebih jelas terarah, maka maksud dari judul di atas sebagai berikut:

1. Penerapan dalam penelitian tesis ini yang dimaksud dengan penerapan ialah suatu kebiasaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sehingga sangat jelas bahwa dalam penelitian tesis ini penulis akan memaparkan kebiasaan yang dilakukan kepala sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, Kec Baubunta , Kab Luwu Utara terhadap peningkatan kinerja guru.
2. Manajemen dalam penelitian ini yakni mengatur, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan pemimpin atau kepala sekolah yang dapat mengatur menguasai bidangnya sebagai kepala sekolah.
3. Kinerja Guru yang dimaksud dari tesis penelitian penulis yakni peningkatan kinerja guru dalam penelitian ini yakni peningkatan kompetensi guru berbagai macam cara yaitu :
  - 1) Kurikulum
  - 2) Pelatihan
  - 3) Proses pembelajaran

#### D. Desain Penelitian

Penelitian ini diarahkan sebagai manajemen kepala sekolah dan sejauh mana kemampuan kepala sekolah dapat mengolah kinerja guru. Dilihat dari tujuannya, penelitian ini termasuk bagian penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variable atau lebih yang diteliti yang merupakan hubungan sebab akibat.<sup>3</sup>



Adapun dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu .

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 57

Penerapan manajemen kepala sekolah yaitu bentuk kepala sekolah dalam mengelolah penerapan di lingkungan sekolah. Kepala sekolah mengelolah sebuah lembaga pendidikan mulai dari sarana dan prasarana dan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan sebuah aktivitas guru yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Adapun yang berkaitan langsung dalam proses pelaksanaan pembelajaran guru yakni :

- 1) Penguasaan kurikulum
- 2) Penyusunan silabus
- 3) Penyusun perencanaan pembelajaran

#### **E. Data dan Sumber Data**

Data yang dikumpulkan bisa lewat instrumen maupun non instrumen yang nantinya akan menghasilkan informasi, baik informasi berupa keterangan langsung dalam arti hasil kegiatannya sendiri atau pengalamannya responden maupun informasi yang didapat merupakan keterangan langsung yang bukan kegiatan sendiri atau bukan pengalamannya sendiri dari responden yang bersangkutan<sup>4</sup>

Dapat disimpulkan data merupakan suatu sumber yang dapat menghasilkan informasi baik dilakukan instrument secara langsung maupun tidak secara langsung. Secara langsung instrument mengumpulkan data scara invidu berdasarkan bukan dari dari hasil pengalamannya responden yang bersangkutan, sedangkan secara tidak

---

<sup>4</sup> Joko Subagyo, *Metode penelitian dalam teori dan praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), h. 86

langsung, instrument melakukan berdasarkan pengalaman secara langsung dengan hasil yang diperoleh secara langsung.dari responden yang berkaitan.

Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah adalah ketersediaan sumber data. Data dalam penelitian kualitatif bersifat memahami terhadap fenomena yang muncul. Yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek darimana data diperoleh.

#### 1. Data Utama ( Data Primer )

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu melalui prosedur dan teknik pengambilan data berupa interview, observasi dan dokumentasi.

##### a) Interview

Metode interview adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka secara langsung mendengarkan informasi-informasi dan keterangan-keterangan.<sup>5</sup> Wawancara yang dilakukan yakni mengobrol secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan seperti :

- a) Kepala sekolah
- b) Guru kelas/Wali kelas
- c) Guru bidang studi
- d) Staf

---

<sup>5</sup> Cholid Narbuko dkk, "Metodologi Penelitian".(Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h, 83.

Guna melakukan wawancara agar bisa mengetahui informasi yang berhubungan dengan judul peneliti, sekaligus sebagai sumber penulis dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan.

## 2) Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu dengan panca indra lainnya.<sup>6</sup> Jenis observasi yang digunakan peneliti adalah observasi terus terang atau tersamar, yaitu peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan dengan terus terang kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan. Kemungkinan kalau dilakukan dengan terus terang, maka peneliti tidak akan diijinkan untuk melakukan observasi.<sup>7</sup>

### b) Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang tertulis. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan,

---

<sup>6</sup> Mukhamad Saekhan, *Meotodologi Penelitian Kualitatif*, (Nora Media Enterprise, Kudus, 2010), h. 76

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendiikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 308.

transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, dan sebagainya.<sup>8</sup> Dokumentasi berupa foto-foto kegiatan pada saat hasil penelitian, berupa profil sekolah, dan hal-hal yang berkaitan dengan data yang diperlukan dalam penelitian.

## 2. Data Pendukung ( Data Sekunder)

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung yang biasanya berupa data dokumen dan arsip-arsip resmi. Yang termasuk data sekunder adalah : sejarah berdirinya , visi dan misi, keadaan sarana dan prasana, Guru/staf,

## F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono “instrument penelitian ialah suatu alat yang digunakan baik untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati”.<sup>9</sup> Catatan Observasi, berupa catatan yang diperoleh peneliti mengenai hasil pengamatan pada saat penelitian untuk mendapatkan data yang lebih mendetail. Pedoman wawancara , untuk mempermudah peneliti dalam melakukan wawancara dengan informan, selain itu pedoman wawancara dapat mengarahkan pertanyaan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Adapun pertanyaan yang terdapat dalam wawancara ditulis secara garis besar, dan akan dikembangkan lebih mendalam ketika wawancara dilakukan, untuk memperoleh informasi yang lengkap.

---

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta, Jakarta, 2006), h. 231

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif R&D*, (Cet.v Bandung, Alfabeta, 2007), h. 102

## G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>10</sup>

### 1. Teknik Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun jauh dapat diobservasi dengan jelas.<sup>11</sup>

Observasi yang dilakukan yakni :

- a. Mengunjungi sekolah
- b. Observasi data profil sekolah
- c. Observasi lingkungan sekolah
- d. Observasi kelengkapan data guru
- e. Observasi kelengkapan berkas

### 2. Teknik Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data melalui tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan

---

<sup>10</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 308.

<sup>11</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 310.

jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.<sup>12</sup> Penulis melakukan wawancara langsung yakni :

- a. Kepala sekolah (Rudianto, S.Pd.Sd)
- b. Guru kelas/ wali kelas (Mius, A.Ma.Pd, Risal Basmi, A.Ma.Pd, Hastuti Kadir, S.Pd, Nurhaeni Pabeta,S.pd, Nethy Patuangin,S.Pd)
- c. Staf (Basrullah)

### 3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, buku, majalah, surat kabar, notulen rapat dan sebagainya.<sup>13</sup> Peneliti ini menggunakan jenis dokumentasi tertulis dan elektronik. Tertulis sebagai bantuan untuk mempermudah mengambil dan mencatat sesuatu yang berkaitan dengan penelitian, sedangkan elektronik akan digunakan untuk mengambil gambar atau foto-foto yang diperlukan sebagai bukti nyata dalam penelitian ini.

### H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Peneliti menggunakan metode triangulasi data, yaitu proses penguatan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang menjadi bukti temuan. Triangulasi adalah

---

<sup>12</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta,2006), h. 104

<sup>13</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 274

teknik yang merupakan pengecekan dari data berbagai sumber-sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.<sup>14</sup>

Penulis Menggunakan Berdasarkan Sumber , Penulis membandingkan dan mengecek kepercayaan informasi Mengenai Manajemen Kepala Sekolah Di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kec.Baebunta Kab.Luwu Utara. Penerapan metode yang dilakukan yakni :

1. Membandingkan hasil pengamatan dengan data hasil wawancara .
2. Membandingkan dengan apa yang dikatakatan orang depan umum, dengan apa yang dikatakatan secaa pribadi.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang berkaitan.<sup>15</sup>

Setelah itu peneliti mengumpulkan dan menganalisis hasil keabsahan yang didapat selama penelitian berlangsung. Dengan terkumpulnya bukti dari hasil yang didapatkan memberikan data yang lengkap sebagai bahan dasar peneliti sebagai bukti penelitian penulis.

---

<sup>14</sup> Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: RajawaliPers,2010), h.82

<sup>15</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. ke-18, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000),, h. 331

## I. Teknik Analisis Data

Menurut Jonathan Sarwono, prinsip pokok analisis kualitatif adalah mengolah dan menganalisis data-data yang sistematis, teratur, terstruktur dan mempunyai makna.<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono dalam proses analisis data kualitatif, terdapat beberapa komponen diantaranya sebagai berikut:

1. *Data reduction* (reduksi data), mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.
2. *Data display* (penyajian data), penyajian data dalam penelitian kualitatif berbentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.
3. *Conclusion drawing/verifikasi*, kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.<sup>17</sup>

Berdasarkan komponen dalam analisis data tersebut, maka dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan diantaranya yaitu:

1. *Data Collection* (pengumpulan data)

Pengumpulan data pada penelitian “Penerapan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru”, dimana peneliti akan mengambil data yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah baik itu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Sedangkan kinerja guru data yang diambil yaitu perencanaan pembelajaran berupa silabus, RPP, program tahunan, program semester dan penilaian .

---

<sup>16</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 239

<sup>17</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, h. 239

## 2. *Data Reduction*

Berdasarkan data yang terkumpul sehingga peneliti akan memiliki beberapa guru yang akan sebagai sampel sebagai bahan penelitian penulis agar kiranya mampu memberikan yang lebih efektif dan mudah dipahami. Adapun sampel guru yang di ambil yakni guru kelas/wali kelas 4 orang..

### c. *Data Display*

kegiatan selanjutnya penulis melakukan penyajian data untuk mengambil data sesuai dengan penelitian sehingga mampu memberikan kemudahan terhadap mengumpulkan analisis penulis berdasarkan hasil pengamatan penulis.

### d. *Conclusions Drawing/ Verifying*

Setelah data disajikan, dalam penelitian ini akan diperoleh kesimpulan. Kesimpulan yang diperoleh merupakan ringkasan dari hasil penelitian.



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### 1. Deskripsi Gambaran SDN 030 Sabbang Loang

Nama sekolah SDN 030 Sabbang Loang, alamat Jl Poros Sassa/Sassa, kec/kab Baebunta/luwu utara , nama kepala sekolah Rudianto,S.Pd,SD. Tahun didirikan 1982/1983, tahun beroperasi 1982/1983, luas tanah 2.500 m<sup>2</sup><sup>1</sup>

#### 2. Visi dan Misi SDN 030 Sabbang Loang

##### a. Visi sekolah

” Mewujudkan Siswa – Siswi Yang Berprestasi, Berkarakter, Beriman Dan Bertaqwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa Serta Ramah Terhadap Lingkungan. ”

##### b. Misi Sekolah

Untuk mewujudkan Visi tersebut, Sekolah menentukan langkah – langkah strategis yang dinyatakan dalam Misi berikut :

1. Mewujudkan/menciptakan siswa yang taat beribadah
2. Membentuk sikap dan perilaku yang baik, santun, sopan dan berkarakter.
3. Mewujudkan siswa-Siswi yang disiplin
4. Menciptakan suasana Pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, gembira dan berbobot
5. Mewujudkan siswa yang berprestasi
6. Mewujudkan suasana kekeluargaan antar warga sekolah
7. Mewujudkan sekolah hijau ( Green School ).Pembiasaan 3 K( Kebersihan diri, Kebersihan Kelas, dan Kebersihan lingkungan) dan 3 S ( Senyum, Sapa, Salam ).<sup>2</sup>

#### 3. Tujuan Sekolah

Tujuan yang ingin dicapai sebagai rencana kegiatan dan pelaksanaan program dan pembelajaran dideskripsikan sebagai berikut :

- a. Siswa taat beribadah terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- b. Mengembangkan potensi bakat dan minat siswa dan guru
- c. Nilai siswa kelas VI ( enam ) mencapai standar kelulusan
- d. Siswa berprestasi dalam bidang keagamaan

---

<sup>1</sup> Basrullah, Tata Usaha Operator Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara* Tanggal 10/nov/2020

<sup>2</sup> Basrullah, Tata Usaha Operator Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara* Tanggal 10/nov/2020

- e. Siswa cerdas dalam Ilmu Pengetahuan dan Ilmu Agama
- f. Warga sekolah menjaga keasrian lingkungan sekolah
- g. Seluruh warga sekolah melakukan pembiasaan 3 K ( Kebersihan diri, Kebersihan kelas, dan Kebersihan Sekolah )<sup>3</sup>

### 3. Data Siswa SDN 030 Sabbang Loang

Table 4.1  
Kedaaan Siswa Tahun Sebelumnya

Siswa Tingkat VI Thn.Sebelumnya			Siswa Seluruhnya Thn.Sebelumnya		
L	P	L + P	L	P	L + P
23	31	54	91	99	190

Sumber Data : Tata Usaha Staf SDN 030 SDN Sabbang Loang<sup>4</sup>

### 4. Data Guru SDN 030 Sabbang Loang

Table 4.2.  
Keadaan Guru di SDN 030 Sabbang Loang

Status Kepegawaian	Jabatan												Jumlah			
	Kepala Sekolah		Guru													
			Kelas		Agama		Penjas		Bhs. Inggris		Mulok					
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L + P	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
1. PNS		1	2	5		2	1							3	8	11
2. BUKAN PNS																
a. Tetap Yayasan																
b. Tidak Tetap / Honor			1	5		1	1		1			1	3	7	10	
c. Guru Bantu Pusat																
d. Guru Bantu Daerah																
<b>Jumlah</b>	-		3	10	-	3	2	-	1	-	-	1	6	15	21	

Sumber Data : Tata Usaha Staf SDN 030 SDN Sabbang Loang<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Basrullah, Tata Usaha Operator Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10/nov/2020

<sup>4</sup> Basrullah, Tata Usaha Operator Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10/nov/2020

<sup>5</sup> Basrullah, Tata Usaha Operator Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10/nov/2020

## 5. Sarana dan Prasarana

Tabel 4.3  
Sarana SDN 030 Sabbang Loang

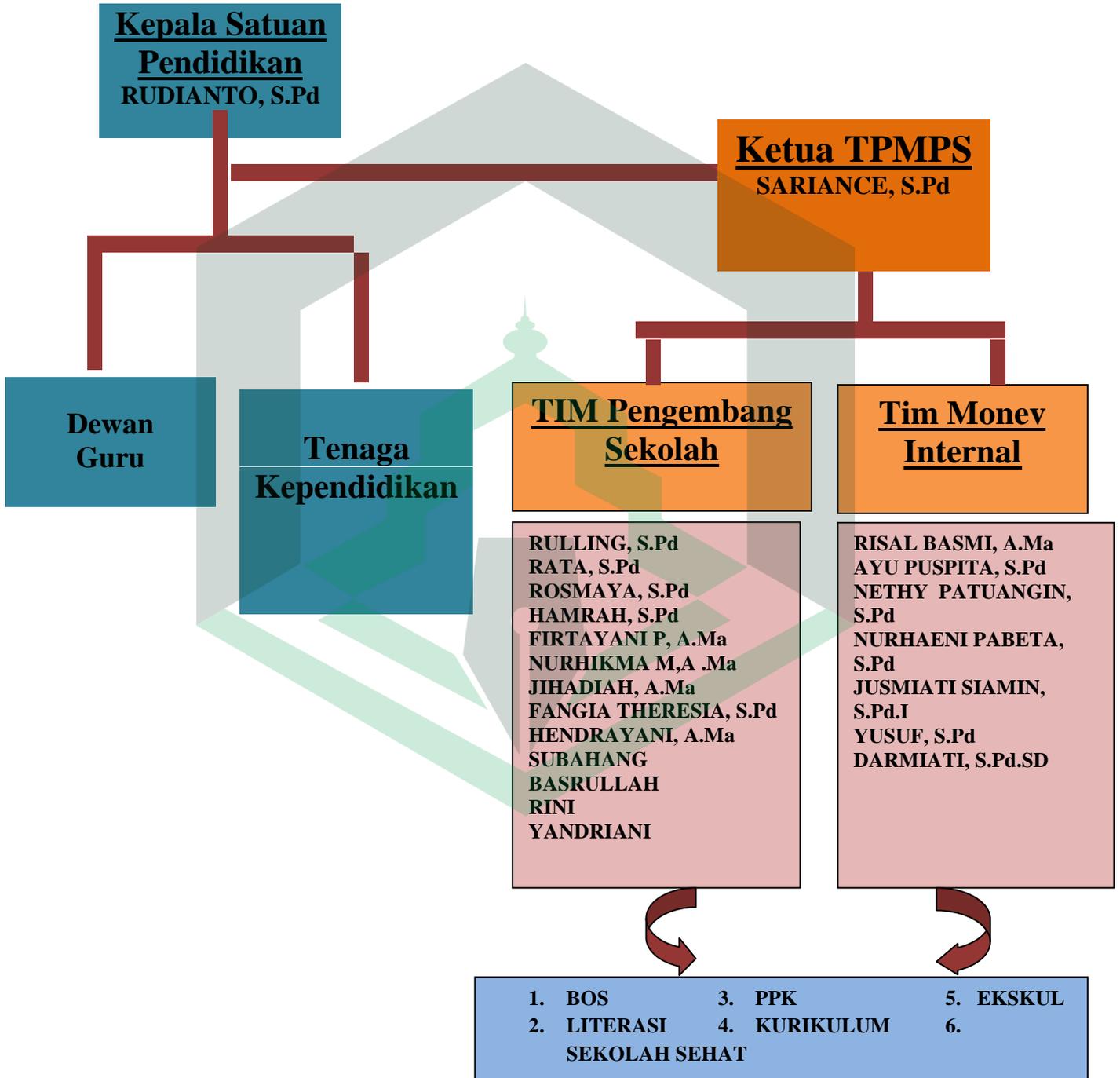
No	Jenis Ruang	Ket
1	Ruang Kelas	12
2	Ruang Perpustakaan	1
3	Laboratorium IPA	-
4	Ruang Kepala Sekolah	1
5	Ruang Guru	1
6	Ruang Komputer	1
7	Tempat Ibadah	1
8	Ruang Kesehatan (UKS)	1
9	Kamar Mandi / WC Guru	4
10	Kamar Mandi / WC Siswa	3
11	Gudang	1
12	Ruang Sirkulasi / Selasar	-
13	Tempat Bermain / Tempat Olahraga	-
14	Air bersih	1

Sumber Data : Tata Usaha Staf SDN 030 SDN Sabbang Loang<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Basrullah, Tata Usaha Operator Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10/nov/2020

## 6. Struktur Organisasi Sekolah

## STRUKTUR TPMPs UPT SD NEGERI 030 SABBANG LOANG



**a) Deskripsi Program Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja Guru Selama Masa Covid 19**

Seperti halnya sebelumnya kepala sekolah melakukan program manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan proses pembelajaran melakukan kegiatan daring dan luring di lingkungan sekolah. Kepala sekolah membuat program untuk memudahkan peserta didik bagi peserta didik yang tidak memiliki hp dan kendala dengan jaringan.

Program ini berdasarkan dari pihak dinas pendidikan untuk membuat program ini kepala sekolah menyampaikan kepada semua guru untuk melaksanakan program daring dan luring dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Selain itu program yang dilakukan kepala sekolah adanya kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan mutu manajemen pendidikan, kepala sekolah dan pengawas bekerjasama guna meningkatkan mutu sekolah dan kinerja guru. Program yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari hubungannya dengan lingkup sekolah.

Salah satu program yang terlaksanakan selama covid 19 ialah program ialah melakukan proses belajar mengajar secara daring melalui beberapa aplikasi, Disdik Lutra kembali meluncurkan beberapa program guna menunjang proses pembelajaran tersebut. “Inovasi pertama kita lakukan adalah Guru Inspiratif”.

Program ini didukung oleh pihak sekolah dan guru dalam proses pembelajaran untuk memberikan kemudahan kepada peserta didik. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dari Guru Rosnaya,S.Pd guru SDN 030 Sabbang Loang bahwa :

“Pihak guru mengikuti program yang diberikan oleh pihak kepala sekolah dan Disdik Lutra gunakan memberikan inovasi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dengan adanya program ini dapat memberikan perubahan terbaru dan mampu meningkatkan kinerja guru karena adanya inovasi hal-hal yang baru”.<sup>7</sup>

Sebuah hal yang baru memberikan invosi kinerja yang baru ,meningkatkan kinerja dalam membuat suasana hal yang baru dalam proses pembelajaran. Sesuatu yang baru dapat memberikan peningkatan dan perubahan yang dulunya belum memahami dan belum tahu sekarang menjadi lebih tahu hal-hal yang baru. standar ini merupakan sebuah program manajemen kepala sekolah dalam pengolahan dan pembentukan mutu pendidikan. 8 standar ini guru harus melengkapi kekurangan yang ada, dan melengkapi perangkat pembelajaran dan laporan selama proses pembelajaran.

Menurut Bapak kepala sekolah Rudianto, S.Pd.Sd program selain di berikan langsung dari pemerintah daring dan luring ialah program yang dilakukan disekolah yakni kurikulum dan pembelajaran merupaka sebuah program pembelajaran yang tidak bisa lepas dari kinerja guru.<sup>8</sup>

Kemampuan manajemen kepala sekolah harus mampu menguasai 8 standar isi dalam meningkatkan kinerja guru, salah satu syarat menjadi kepala sekolah harus mampu menguasai komtensi dasar dan mampu menguasai standar isi yang berkaitan dengan manajemen kepala sekolah.

#### 1) Kurikulum

Isi kurikulum mencakup pembinaan aspek afektif (nilai dan moral), yang terdapat dalam setiap bidang studi, baik tertulis maupun tak tertulis (hidden), tentu

---

<sup>7</sup>Rosnaya, S.Pd, Guru di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

<sup>8</sup>Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

saja dengan tidak mengabaikan aspek kognitif dan psikomotorik. Setiap bidang studi menguatkan aspek afektif.<sup>9</sup>

Hal ini berdasarkan dari wawancara kepala sekolah bahwa :

Program manajemen sekolah salah satunya ialah mengembangkan dan menguasai program kurikulum dengan baik sehingga kepala sekolah melakukan supervisi pribadi kepada pihak guru untuk mengontrol dan mengecek secara langsung kurikulum yang digunakan, dan adapun kurikulum yang digunakan ialah kurikulum k13 dan mengikuti sesuai perkembangan berdasarkan pembelajaran covid 19.<sup>10</sup>

Terkait dinyatakan kepala sekolah menuru guru kelas Hastuti Kadir, S.Pd

bahwa “ kepala sekolah sebelum memulai masuk pembelajaran beliau selalu memberikan kesempatan kepada guru dalam membuat perangkat pembelajaran, dan melakukan pemeriksaan yang dilakukan oleh kepala sekolah serta melakukan tanda tangan”.

Dalam hal nya pengamatan langsung dari peneliti guru melengkapi perangkat pembelajaran berdasarkan kurikulum yang digunakan ialah kurikulum 2013, kurikulum yang disesuaikan berdasarkan covid 19 dan dikembangkan pada saat proses pembelajaran. Guru menyiapkan perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP, program tahunan, program semester dan yang berkaitan dengan standar isi pembelajaran.

## 2) Pembelajaran

Proses pendidikan ditunjukan untuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan sikap dan nilai-nilai dalam rangka pengembangan peserta

---

<sup>9</sup> Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan, Teori, Kebijakan, dan Praktik*, (Cet II; Jakarta; Kencana, 2017), h. 22

<sup>10</sup> Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

didik.<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa “ pembelajaran merupakan proses tatap muka yang dilakukan antara guru dan peserta didik, namun adanya kendala dengan covid 19 siswa yang memiliki fasilitas hp android guru dan peserta didik melakukan pembelajaran jarak jauh menggunakan grup whatsapp sehingga pembelajaran tetap berlangsung, namun jika peserta didik tidak memiliki hp sehingga guru mengumpulkan peserta didik dan melakukan tatap muka secara langsung dengan mengikuti protokol covid 19”.<sup>12</sup> Dari pengamatan peneliti bahwa guru dan peserta didik melakukan pembelajaran secara luring dan daring agar pembelajaran bisa berjalan dengan baik dengan mengikuti peraturan covid 19, karena sesuai kondisi tempat lingkungan di Sabbang yang masih kendala dengan jaringan dan kondisi perekonomian orang tua.

### **1. Deskripsi Penerapan Manajemen Kepala sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru Selama Covid 19**

Proses manajemen yang dilakukan kepala sekolah melalui beberapa tahapan sebagai berikut: 1) Perencanaan, 2) Pelaksanaan, 3) Pengawasan.

#### **1) Deskripsi Manajemen Kepala Sekolah Sebagai Perencanaan**

Pemimpin memiliki keterampilan dalam pengolahan perencanaan agar mudah mengatur, dan membuat sebuah perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah membuat perencanaan terhadap peningkatan kinerja guru salah satunya mengolah perencanaan dengan baik dan benar dan dilaksanakan dengan baik.

---

<sup>11</sup> Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan, Teori, Kebijakan, dan Praktik*, h 23

<sup>12</sup> Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara* , Tanggal 10 November 2020

Kepala sekolah harus dapat memiliki kemampuan dalam mengolah perencanaan untuk meningkatkan kualitas guru dan kualitas sekolah, meningkatkan guru dan meningkatkan sekolah. Kepala sekolah memberikan kemampuan ataupun keterampilan dalam mengelola perencanaan. Seperti halnya dalam fungsi manajemen kepala sekolah guru dapat melihat kemampuan manajemen kepala sekolah sebagai berikut :

#### 1. Deskripsi Perencanaan

Hasil pengamatan dan observasi peneliti pertama melakukan wawancara dengan bapak kepala sekolah yang terkait dengan perencanaan selama menjadi kepala sekolah;

Bapak kepala sekolah SDN 030 Sabbang Loang sebelum masuk sebagai kepala sekolah dan melakukan proses pembelajaran saya selaku kepala sekolah mempersiapkan diri untuk menyusun program-program yang berkaitan dengan sekolah. Program yang berkaitan dengan kinerja guru dan yang berkaitan dengan kegiatan lainnya.<sup>13</sup>

Perencanaan program pembelajaran di bagi menjadi dua bagian ada daring dan luring. Daring dipergunakan untuk siswa yang memiliki handphone dan jaringan internet, sedangkan luring dipergunakan untuk siswa yang tidak memiliki kelengkapan teknologi untuk melaksanakan proses pembelajaran. Adanya program ini dapat memberikan kemudahan kepada guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran. Guru dapat melakukan perencanaan pembelajaran baik secara online maupun offline.

---

<sup>13</sup>Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, Wawancara, Tanggal 10 November 2020

### **PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH DIMASA PANDEMI**

Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Utara melalui Dinas Pendidikan (Disdik) terus melakukan berbagai penyesuaian pembelajaran yang tidak membebani guru dan siswa, seiring perkembangan status pandemi covid-19.

Setelah melakukan proses belajar mengajar secara daring melalui beberapa aplikasi, Disdik Lutra kembali meluncurkan beberapa program guna menunjang proses pembelajaran tersebut. “Inovasi pertama kita lakukan adalah Guru Inspiratif,” .

Inovasi lain adalah sebuah inovasi di mana peserta didik melakukan proses pembelajaran melalui materi yang telah disiapkan pada tayangan Lutra TV,” . inovasi yang diberi nama Guru Sahabat Siswa. “Beberapa bulan terakhir siswa kan hanya bisa belajar dari rumah. Tentu rasa rindu dengan teman, bahkan gurunya pun pasti ada. Olehnya itu, kami gagas inovasi Guru Sahabat Siswa,” terangnya.

Sumber Data : Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara <sup>14</sup>

Hal ini sesuai dikatakan oleh guru Nurhaeni P,S.Pd mengatakan bahwa: Kepala sekolah melakukan program-program dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru dilaksanakan di sekolah guna untuk mengetahui tingkat kemampuan yang dimiliki masing-masing guru. <sup>15</sup>

Berkaitan dengan program yang dilakukan oleh kepala sekolah menurut salah satu guru di SDN 030 Sabbang Loang bahwa :

menyebutkan program yang dilakukan kepala sekolah seperti halnya perlombaan dan kegiatan kepramukaan, karena dalam beberapa bulan ini terjadi covid 19 sehingga , sedangkan program yang dilakukan saat ini

<sup>14</sup> Drs.Jasrum,M.Si, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara, *Wawancara* , Tanggal 01/02/2021

<sup>15</sup>Nurhaeni Pabeta,S.Pd, Guru di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

selama covid 19 kepala sekolah membuat laporan kegiatan kepada guru dan membuat piket serta membuat program kepada guru untuk melaksanakan pembelajaran baik itu online maupun offline, yang disebut daring dan luring.<sup>16</sup>

Dari hasil penelitian bahwa program yang dilaksanakan kepala sekolah khususnya manajemen kepala sekolah kaitannya dengan pelaksanaan pembelajaran covid 19 ini kepala sekolah membuat program pembelajaran baik secara daring dan luring. Kepala sekolah membuat program pembelajaran terhadap kaitannya dengan covid 19. Pembelajaran daring dilakukan secara online oleh semua guru dan pembelajaran luring dilaksanakan diluar dari pelaksanaan online dikerjakan secara berkumpul dengan membagi kelompok. Kepala sekolah memberikan program ini kepada siswa karena masih banyak siswa tidak memiliki hp sebagai media pembelajaran. Program pembelajaran ini berjalan dengan baik dan guru meningkatkan kinerjanya dalam memberikan dan membimbing siswa dalam pelaksanaan proses pembelajaran.



**Kegiatan Program Luring SDN 030 Sabbang Loang**

---

<sup>16</sup>Ayu Puspita,S.Pd, Guru di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

Kegiatan program daring dan luring ini mendukung dan membantu siswa yang tidak memiliki hp untuk melaksanakan program pembelajaran. Sedangkan untuk kegiatan daring tetap dilaksanakan oleh guru bagi siswa yang memiliki hp. Selain itu adanya laporan harian guna untuk memberikan sebagai bukti kepada pihak sekolah di adakan kegiatan proses pembelajaran.

Berdasarkan paparan hasil temuan wawancara sebagaimana diungkapkan di atas, terkait dengan perencanaan dan program kerja dalam meningkatkan kinerja guru dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembinaankinerja guru merupakan tindakan awal demi tercapainya visi dan misi madrasah ini. Oleh karena itu rencana yang dirancang oleh kepala madrasah terkait dengan pembinaan kinerja guru yaitu: meneruskan peningkatan kompetensi-kompetensi paraguru melalui rapat rutin bulanan dan tahunan, melalui kegiatan diklat, workshop atau seminar tentang pendidikan, melibatkan para guru dalam organisasi pembinaan profesi guru .

Pembinaan terhadap guru merupakan salah satu cara yang efektif dan efisien yang dilakukan kepala madrasah untuk mengatur dan mengelola aktivitas bawahannya. Melalui proses pembinaan ini diharapkan bisa menumbuhkan kesadaran karakter kinerja guru untuk terus berupaya mengembangkan potensinya

## 2. Deskripsi Pelaksanaan

Pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

#### a. Pembagian Program Kerja

Pembagian kerja ini diharapkan agar setiap anggota dalam sebuah organisasi bisa bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam melaksanakan program kerja, diperlukan pihak-pihak yang handal dalam bidangnya masing-masing. Sebagaimana wawancara yang peneliti lakukan dengan mengajukan pertanyaan menurut hasil wawancara adalah :

“Dalam sruktur pengelolaan dalam proses perencanaan pengajaran haruslah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Untuk pembagian kerjanya sesuai dengan tugas dan fungsinya, kurangnya pemanduaan dalam penggunaan media dan pendayagunaan sumber belajar yang ada disekolah.<sup>17</sup>

Untuk pembagian kerja, disini peneliti menarik kesimpulan bahwa petugas diberi tanggung jawab dan tugas sesuai dengan porsinya. Guru diberi tanggung jawab yang harus mereka laksanakan dengan ikhlas dan bekerja sepenuh hati sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki agar mendapatkan hasil yang maksimal dan dalam pembagian kerjanya pun jelas dan masih ada tugas guru yang berganda di SDN 030 Sabbang Loang. Kepala sekolah kurang memandu para guru untuk bisa menggunakan dan memanfaatkan yang telah ada disekolah seperti, media, meode, materi dan pendayagunaan sumber belajar.

#### b. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan, terutama disiplin waktu mengajar, sebagaimana yang dipaparkan oleh kepala sekolah:

“mengenai kedisiplinan guru yang ada di SDN 030 Sabbang Loang, saya rasa para guru disini sudah belajar untuk disiplin, masuk ke kelas sudah tepat waktu, memakai durasi waktu belajar mengajar sudah baik yaitu masuk jam pertama pada pukul 07.00 dan pulang pada jam 13.40, tapi

---

<sup>17</sup> Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tgl 10 November 2020

menyelesaikan administrasi mengajar belum sepenuhnya disiplin yaitu seperti pembuatan RPP, tapi sejauh ini masih bisa diatasi. Saya selalu mengecek setiap harinya dan memeriksa absensi guru dengan dibantu oleh guru piket. Seandainya ada guru yang tidak masuk/tidak mengajar saya akan segera dilaporkan.<sup>18</sup>

Hal ini dibenarkan dari guru kelas mengatakan bahwa :

Semenjak adanya covid 19 kedisiplinan kehadiran guru tetap dikerjakan walaupun siswa libur, guru tetap masuk , adanya pembelajaran jarak jauh membuat suasan berbeda karena ketidak adanya siswa dalam dilingkungan sekolah sehingga membuat guru cepat merasa bosan dalam melaksanakan pembelajaran daring dan luring yang dilakukan selama covid 19 kepala sekolah tetap mengutamakan kedisiplinan dalam kehadiran guru walaupun tidak ada siswa di lingkungan sekolah hal ini karena adanya pembagian piket yang dilaksanakan.<sup>19</sup>

Sehingga dari hasil pengamatan peneliti bahwa adanya kedisiplinan tetap terlaksanakan dalam keadaan suasana yang berbeda, kepala sekolah tetap mengutamakan kedisiplinan karena adanya ceklok yang membuat guru harus untuk tetap hadir .

### 3. Deskripsi Pengawasan

Selama masa covid 19 pengawas tetap datang ke sekolah guna untuk melihat kegiatan yang dilakukan guru selama masa covid 19. Kepala sekolah berkunjung ke setiap sekolah untuk melihat keaktifan dan kehadiran guru selama ini. Menurut kepala sekolah SDN 030 Sabbang Loang bahwa :

Selama covid 19 ini pengawas tetap datang ke sekolah guna untuk melihat keaktifan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, selain itu saya selaku kepala sekolah bekerjasama dengan pengawas untuk memperhatikan dan membimbing kinerja guru selama ini. Pengawas berkunjung di sekolah selain untuk melihat keaktifan dan kegiatan guru

---

<sup>18</sup> Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

<sup>19</sup> Risal Basmi, A.Ma.Pd, Guru Kelas di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

kami selaku guru dan pengawas bekerja sama guna untuk mengembangkan mutu manajemen sekolah<sup>20</sup>

Pengawasan suatu proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan lembaga untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan dimaksudkan agar penyimpangan dalam berbagai hal yang terkait dengan memaksimalkan kinerja seluruh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan madrasah dapat dihindari sehingga tujuan dapat tercapai secara maksimal. Adapun manajemen mutu sekolah yang perlu di tingkatkan dan dikembangkan dari pihak sekolah sebagai bukti sebagai berikut.

Tabel 4.4 8 Standar Isi

<b>1. STANDAR SARANA DAN PRASARANA</b>
<b>1.1. Apakah sarana sekolah sudah memadai?</b>
<p><b>Spesifikasi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) Sekolah memenuhi standar terkait dengan ukuran ruangan, jumlah ruangan, dan persyaratan untuk sistem ventilasi, dan lainnya.</li> <li>) Sekolah memenuhi standar terkait dengan jumlah peserta didik dalam rombongan belajar</li> <li>) Sekolah memenuhi standar terkait dengan penyediaan alat dan sumber belajar termasuk buku pelajaran</li> </ul>

<sup>20</sup>Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

<b>2. STANDAR ISI</b>
<b>2.1. Apakah kurikulum sudah sesuai dan relevan?</b>
<p><b><u>Spesifikasi</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ <b><i>Kerangka kerja dasar dan struktur kurikulum</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurikulum sekolah memenuhi standar untuk jenis satuan pendidikan</li> </ul> </li> <li>□ <b><i>Kurikulum untuk tingkat satuan pendidikan</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan kurikulum pada tingkat satuan pendidikan menggunakan panduan yang disusun BNSP.</li> <li>• Kurikulum dibuat dengan mempertimbangkan karakter daerah, kebutuhan sosial masyarakat dan kondisi budaya, usia peserta didik, dan kebutuhan pembelajaran</li> </ul> </li> </ul>
<b>3. STANDAR PROSES</b>
<b>3.1. Apakah silabus sudah sesuai/relevan dengan standar?</b>
<p><b><u>Spesifikasi:</u></b></p> <p><b>A: Silabus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Silabus dikembangkan berdasarkan Standar Isi (SI), Standar Kompetensi Lulusan (SKL) dan panduan KTSP.</li> <li>• Silabus diarahkan pada pencapaian SKL.</li> </ul>
<b>4. Standar Penilaian</b>
<b>4.1 Sistem penilaian apa yang digunakan untuk menilai peserta didik baik dalam bidang akademik maupun non akademik?</b>
<p><b><u>Spesifikasi:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) Guru membuat perencanaan penilaian terhadap pencapaian kompetensi peserta didik</li> <li>) Guru memberikan informasi kepada peserta didik mengenai kriteria penilaian termasuk Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)</li> <li>) Guru melaksanakan penilaian secara teratur berdasarkan rencana yang telah dibuat</li> <li>) Guru menerapkan berbagai teknik, bentuk, dan jenis penilaian untuk mengukur prestasi dan kesulitan belajar peserta didik.</li> </ul>

5. Kompetensi Lulusan
<b>5.1. Apakah peserta didik dapat mencapai target akademis yang diharapkan?</b>
<b>Spesifikasi</b>
<input type="checkbox"/> Hasil belajar peserta didik sesuai dengan standar kompetensi lulusan
8. Standar Pembiayaan

<b>6. Standar Pengelolaan</b>
<b>6.1 Apakah kinerja pengelolaan sekolah berdasarkan kerja tim dan kemitraan yang kuat dengan visi dan misi yang jelas dan diketahui oleh semua pihak?</b>
<b>Spesifikasi</b>
<b>Perencanaan Program</b>
<input type="checkbox"/> Sekolah merumuskan visi dan misi serta disosialisasikan kepada warga sekolah dan pemangku kepentingan.
<input type="checkbox"/> Rencana kerja tahunan dijadikan dasar pengelolaan sekolah/madrasah yang menunjukkan adanya kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

<b>7. STANDAR PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN</b>
<b>7.1. Apakah pemenuhan jumlah pendidikan dan tenaga kependidikan sudah memadai?</b>
<b>Spesifikasi:</b>
<input type="checkbox"/> Jumlah dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan memenuhi standar
<input type="checkbox"/> Pendidik dan tenaga kependidikan memenuhi standar kompetensi

## 8.1 . Bagaimana sekolah mengelola keuangan?

### Spesifikasi:

- ***Pengelolaan keuangan sekolah***

- Anggaran sekolah dirumuskan merujuk peraturan Pemerintah, pemerintahan provinsi, dan pemerintahan kabupaten/kota
- Pengelolaan keuangan sekolah transparan, efisien, dan akuntabel.
- Sekolah membuat pelaporan keuangan kepada pemerintah dan pemangku kepentingan.

Dalam rangka memaksimalkan pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru, wawancara dengan kepala sekolah menjelaskan :

“Untuk memaksimalkan pencapaian tujuan pelaksanaan manajemen meningkatkan kinerja guru, saya selalu melakukan pengawasan rutin, baik kepada guru maupun kepada staf tata usaha yang bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kelalaian mereka dalam mengemban tugas, dan terhadap kinerja guru dengan melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Hal ini dilakukan guna menghindari penyelewengan kinerja mereka di SDN 030 Sabbang Loang.<sup>21</sup>

a. standar isi merupakan salah satu manajemen kepala sekolah, jika kepala sekolah dapat membentuk dan menyelesaikan 8 standar ini dengan baik akan memperoleh nilai yang baik bagi lingkungan sekolahnya. Perencanaan manajemen terlaksanan dengan baik apabila adanya kerjasama antara pihak kepala sekolah dan guru.

Tugas dan tanggungjawab kepala sekolah dapat mempengaruhi perencanaan terhadap kinerja guru, kepala sekolah mengoptimalkan pekerjaan dalam membimbing dan mengarahkan sehingga 8 standar isi bisa terlaksanakan berdasarkan tujuan pendidikan berlaku.

---

<sup>21</sup> Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

Kepala sekolah melakukan pengawasan langsung kepada guru dan staf dalam melihat kinerja guru. Selain melihat kedisiplinan kepala sekolah melihat hasil kerja yang dilakukan oleh guru selama proses pembelajaran maupun tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah.

Selain dalam standai isi sebagai hasil kerja pengawas ada juga rapor mutu untuk melihat tingkat keberhasilan kerja sekolah setiap tahunnya yang dilakukan kepala sekolah dan pengawai hal ini bisa di lihat dari lembaran berikutnya sebagai rapor mutu sekolah :

Tabel 4.5 Rapor Mutu

Nomor	Standar/Indikator/SubIndikator
1	Standar Kompetensi Lulusan
1.1.	Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi sikap
1.1.1.	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME
1.1.2.	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap berkarakter
1.1.3.	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin
1.1.4.	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap santun
1.1.5.	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap jujur
1.1.6.	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap peduli
1.1.7.	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap percaya diri
1.1.8.	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap bertanggungjawab
1.1.9.	Memiliki perilaku pembelajar sejati sepanjang hayat
1.1.10.	Memiliki perilaku sehat jasmani dan rohani
1.2.	Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi pengetahuan
1.2.1.	Memiliki pengetahuan faktual, prosedural, konseptual, metakognitif
1.3.	Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi keterampilan
1.3.1.	Memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kreatif
1.3.2.	Memiliki keterampilan berpikir dan bertindak produktif
1.3.3.	Memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kritis
1.3.4.	Memiliki keterampilan berpikir dan bertindak mandiri
1.3.5.	Memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kolaboratif
1.3.6.	Memiliki keterampilan berpikir dan bertindak komunikatif
2	Standar Isi
2.1.	Perangkat pembelajaran sesuai rumusan kompetensi lulusan
2.1.1.	Memuat karakteristik kompetensi sikap

- 2.1.2. Memuat karakteristik kompetensi pengetahuan
- 2.1.3. Memuat karakteristik kompetensi keterampilan
- 2.1.4. Menyesuaikan tingkat kompetensi siswa
- 2.1.5. Menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran
- 2.2. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan sesuai prosedur
  - 2.2.1. Melibatkan pemangku kepentingan dalam pengembangan kurikulum
  - 2.2.2. Mengacu pada kerangka dasar penyusunan
  - 2.2.3. Melewati tahapan operasional pengembangan
  - 2.2.4. Memiliki perangkat kurikulum tingkat satuan pendidikan yang dikembangkan
- 2.3. Sekolah melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan
  - 2.3.1. Menyediakan alokasi waktu pembelajaran sesuai struktur kurikulum yang berlaku
  - 2.3.2. Mengatur beban belajar berdasarkan bentuk pendalaman materi
  - 2.3.3. Menyelenggarakan aspek kurikulum pada muatan lokal
  - 2.3.4. Melaksanakan kegiatan pengembangan diri siswa
- 3 Standar Proses
  - 3.1. Sekolah merencanakan proses pembelajaran sesuai ketentuan
    - 3.1.1. Mengacu pada silabus yang telah dikembangkan
    - 3.1.2. Mengarah pada pencapaian kompetensi
    - 3.1.3. Menyusun dokumen rencana dengan lengkap dan sistematis
    - 3.1.4. Mendapatkan evaluasi dari kepala sekolah dan pengawas sekolah
  - 3.2. Proses pembelajaran dilaksanakan dengan tepat
    - 3.2.1. Membentuk rombongan belajar dengan jumlah siswa sesuai ketentuan
    - 3.2.2. Mengelola kelas sebelum memulai pembelajaran
    - 3.2.3. Mendorong siswa mencari tahu
    - 3.2.4. Mengarahkan pada penggunaan pendekatan ilmiah
    - 3.2.5. Melakukan pembelajaran berbasis kompetensi
    - 3.2.6. Memberikan pembelajaran terpadu
    - 3.2.7. Melaksanakan pembelajaran dengan jawaban yang kebenarannya multi dimensi;
    - 3.2.8. Melaksanakan pembelajaran menuju pada keterampilan aplikatif
    - 3.2.9. Mengutamakan pemberdayaan siswa sebagai pembelajar sepanjang hayat
    - 3.2.10. Menerapkan prinsip bahwa siapa saja adalah guru, siapa saja adalah siswa, dan di mana saja adalah kelas.
    - 3.2.11. Mengakui atas perbedaan individual dan latar belakang budaya siswa.
    - 3.2.12. Menerapkan metode pembelajaran sesuai karakteristik siswa
    - 3.2.13. Memanfaatkan media pembelajaran dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran
    - 3.2.14. Menggunakan aneka sumber belajar
    - 3.2.15. Mengelola kelas saat menutup pembelajaran

- 3.3. Pengawasan dan penilaian otentik dilakukan dalam proses pembelajaran
  - 3.3.1. Melakukan penilaian otentik secara komprehensif
  - 3.3.2. Memanfaatkan hasil penilaian otentik
  - 3.3.3. Melakukan pemantauan proses pembelajaran
  - 3.3.4. Melakukan supervisi proses pembelajaran kepada guru
  - 3.3.5. Mengevaluasi proses pembelajaran
  - 3.3.6. Menindaklanjuti hasil pengawasan proses pembelajaran
- 4 Standar Penilaian Pendidikan**
  - 4.1. Aspek penilaian sesuai ranah kompetensi
    - 4.1.1. Mencakup ranah sikap, pengetahuan dan keterampilan
    - 4.1.2. Memiliki bentuk pelaporan sesuai dengan ranah
  - 4.2. Teknik penilaian obyektif dan akuntabel
    - 4.2.1. Menggunakan jenis teknik penilaian yang obyektif dan akuntabel
    - 4.2.2. Memiliki perangkat teknik penilaian lengkap
  - 4.3. Penilaian pendidikan ditindaklanjuti
    - 4.3.1. Menindaklanjuti hasil pelaporan penilaian
    - 4.3.2. Melakukan pelaporan penilaian secara periodik
  - 4.4. Instrumen penilaian menyesuaikan aspek
    - 4.4.1. Menggunakan instrumen penilaian aspek sikap
    - 4.4.2. Menggunakan instrumen penilaian aspek pengetahuan
    - 4.4.3. Menggunakan instrumen penilaian aspek keterampilan
  - 4.5. Penilaian dilakukan mengikuti prosedur
    - 4.5.1. Melakukan penilaian berdasarkan penyelenggara sesuai prosedur
    - 4.5.2. Melakukan penilaian berdasarkan ranah sesuai prosedur
    - 4.5.3. Menentukan kelulusan siswa berdasarkan pertimbangan yang sesuai
- 5 Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan**
  - 5.1. Ketersediaan dan kompetensi guru sesuai ketentuan
    - 5.1.1. Berkualifikasi minimal S1/D4
    - 5.1.2. Rasio guru kelas terhadap rombongan belajar seimbang
    - 5.1.4. Bersertifikat pendidik
    - 5.1.5. Berkompetensi pedagogik minimal baik
    - 5.1.6. Berkompetensi kepribadian minimal baik
    - 5.1.7. Berkompetensi profesional minimal baik
    - 5.1.8. Berkompetensi sosial minimal baik
  - 5.2. Ketersediaan dan kompetensi kepala sekolah sesuai ketentuan
    - 5.2.1. Berkualifikasi minimal S1/D4
    - 5.2.2. Berusia sesuai kriteria saat pengangkatan
    - 5.2.3. Berpengalaman mengajar selama yang ditetapkan
    - 5.2.4. Berpangkat minimal III/c atau setara
    - 5.2.5. Bersertifikat pendidik
    - 5.2.6. Bersertifikat kepala sekolah
    - 5.2.7. Berkompetensi kepribadian minimal baik
    - 5.2.8. Berkompetensi manajerial minimal baik

- 5.2.9. Berkompetensi kewirausahaan minimal baik
- 5.2.10. Berkompetensi supervisi minimal baik
- 5.2.11. Berkompetensi sosial minimal baik

- 5.3. Ketersediaan dan kompetensi tenaga administrasi sesuai ketentuan
  - 5.3.1. Tersedia Kepala Tenaga Administrasi
  - 5.3.2. Memiliki Kepala Tenaga Administrasi berkualifikasi minimal SMK/ sederajat
  - 5.3.3. Memiliki Kepala Tenaga Administrasi bersertifikat
  - 5.3.4. Tersedia Tenaga Pelaksana Urusan Administrasi
  - 5.3.5. Memiliki Tenaga Pelaksana Urusan Administrasi berpendidikan sesuai ketentuan
  - 5.3.6. Berkompetensi kepribadian minimal baik
  - 5.3.7. Berkompetensi sosial minimal baik
  - 5.3.8. Berkompetensi teknis minimal baik
  - 5.3.9. Berkompetensi manajerial minimal baik
- 5.4. Ketersediaan dan kompetensi laboran sesuai ketentuan
  - 5.4.1. Tersedia Kepala Tenaga Laboratorium
  - 5.4.2. Memiliki Kepala Tenaga Laboratorium berkualifikasi sesuai
  - 5.4.3. Memiliki Kepala Tenaga Laboratorium bersertifikat
  - 5.4.4. Tersedia Kepala Tenaga Laboratorium berpengalaman sesuai
  - 5.4.5. Tersedia Tenaga Teknisi Laboran
  - 5.4.6. Memiliki Tenaga Teknisi Laboran berpendidikan sesuai ketentuan
  - 5.4.7. Tersedia Tenaga Laboran
  - 5.4.8. Memiliki Tenaga Laboran berpendidikan sesuai ketentuan
  - 5.4.9. Berkompetensi kepribadian minimal baik
  - 5.4.10. Berkompetensi sosial minimal baik
  - 5.4.11. Berkompetensi manajerial minimal baik
  - 5.4.12. Berkompetensi profesional minimal baik
- 5.5. Ketersediaan dan kompetensi pustakawan sesuai ketentuan
  - 5.5.1. Tersedia Kepala Tenaga Pustakawan
  - 5.5.2. Memiliki Kepala Tenaga Pustakawan berkualifikasi sesuai
  - 5.5.3. Memiliki Kepala Tenaga Pustakawan bersertifikat
  - 5.5.4. Memiliki Kepala Tenaga Pustakawan berpengalaman sesuai
  - 5.5.5. Tersedia Tenaga Pustakawan
  - 5.5.6. Memiliki Tenaga Pustakawan berpendidikan sesuai ketentuan
  - 5.5.7. Berkompetensi manajerial minimal baik
  - 5.5.8. Berkompetensi pengelolaan informasi minimal baik
  - 5.5.9. Berkompetensi kependidikan minimal baik
  - 5.5.10. Berkompetensi kepribadian minimal baik

- 5.5.11. Berkompetensi sosial minimal baik
- 5.5.12. Berkompetensi pengembangan profesi minimal baik
- 6 Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan
- 6.1. Kapasitas daya tampung sekolah memadai
- 6.1.1. Memiliki kapasitas rombongan belajar yang sesuai dan memadai
- 6.1.2. Rasio luas lahan sesuai dengan jumlah siswa
- 6.1.3. Kondisi lahan sekolah memenuhi persyaratan
- 6.1.4. Rasio luas bangunan sesuai dengan jumlah siswa
- 6.1.5. Kondisi bangunan sekolah memenuhi persyaratan
- 6.1.6. Memiliki ragam prasarana sesuai ketentuan
- 6.2. Sekolah memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang lengkap dan layak
- 6.2.1. Memiliki ruang kelas sesuai standar
- 6.2.2. Memiliki laboratorium IPA sesuai standar
- 6.2.3. Memiliki ruang perpustakaan sesuai standar
- 6.2.4. Memiliki tempat bermain/lapangan sesuai standar
- 6.2.10. Kondisi ruang kelas layak pakai
- 6.2.11. Kondisi laboratorium IPA layak pakai
- 6.2.12. Kondisi ruang perpustakaan layak pakai
- 6.2.13. Kondisi tempat bermain/lapangan layak pakai
- 6.3. Sekolah memiliki sarana dan prasarana pendukung yang lengkap dan layak
- 6.3.1. Memiliki ruang pimpinan sesuai standar
- 6.3.2. Memiliki ruang guru sesuai standar
- 6.3.3. Memiliki ruang UKS sesuai standar
- 6.3.4. Memiliki tempat ibadah sesuai standar
- 6.3.5. Memiliki jamban sesuai standar
- 6.3.6. Memiliki gudang sesuai standar
- 6.3.7. Memiliki ruang sirkulasi sesuai standar
- 6.3.11. Menyediakan kantin yang layak
- 6.3.12. Menyediakan tempat parkir yang memadai
- 6.3.14. Kondisi ruang pimpinan layak pakai
- 6.3.15. Kondisi ruang guru layak pakai
- 6.3.16. Kondisi ruang UKS layak pakai
- 6.3.17. Kondisi tempat ibadah layak pakai
- 6.3.18. Kondisi jamban sesuai standar
- 6.3.19. Kondisi gudang layak pakai
- 6.3.20. Kondisi ruang sirkulasi layak pakai

## 7 Standar Pengelolaan Pendidikan

### 7.1. Sekolah melakukan perencanaan pengelolaan

- 7.1.1. Memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas sesuai ketentuan
- 7.1.2. Mengembangkan rencana kerja sekolah ruang lingkup sesuai ketentuan
- 7.1.3. Melibatkan pemangku kepentingan sekolah dalam perencanaan pengelolaan sekolah

### 7.2. Program pengelolaan dilaksanakan sesuai ketentuan

- 7.2.1. Memiliki pedoman pengelolaan sekolah lengkap
- 7.2.2. Menyelenggarakan kegiatan layanan kesiswaan
- 7.2.3. Meningkatkan dayaguna pendidik dan tenaga kependidikan
- 7.2.4. Melaksanakan kegiatan evaluasi diri
- 7.2.5. Membangun kemitraan dan melibatkan peran serta masyarakat serta lembaga lain yang relevan
- 7.2.6. Melaksanakan pengelolaan bidang kurikulum dan kegiatan pembelajaran

### 7.3. Kepala sekolah berkinerja baik dalam melaksanakan tugas kepemimpinan

- 7.3.1. Berkepribadian dan bersosialisasi dengan baik
- 7.3.2. Berjiwa kepemimpinan
- 7.3.3. Mengembangkan sekolah dengan baik
- 7.3.4. Mengelola sumber daya dengan baik
- 7.3.5. Berjiwa kewirausahaan
- 7.3.6. Melakukan supervisi dengan baik

## 2. Deskripsi Hasil dan Evaluasi yang Dihadapi Guru Selama Proses Pembelajaran Pada Covid 19

Dalam hasil observasi langsung peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru di SDN 030 Sabbang Loang bahwa hasil yang diperoleh selama melaksanakan kegiatan proses pembelajaran yakni.

Penilaian yang dilakukan oleh kinerja guru kepala sekolah mengadakan supervise kepada guru, kepala sekolah melakukan supervise kepada guru. Hal ini dikatakan oleh kepala sekolah di SDN 030 Sabbang Loang bahwa:

Saya selaku kepala sekolah dalam memberikan penilaian kepada guru dengan cara melakukan supervise pertahap kepada guru dengan melihat kelengkapan berkas-berkas guru dimulai dari perangkat pembelajarannya dan perlengkapan lainnya dan dilihat ialah silabus guru, RPP guru dan penilaian lainnya seperti kompetensi guru mulai dari pedagogic guru, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi profesional, .<sup>22</sup>

Hasil pengamatan peneliti bahwa kepala sekolah melakukan penilaian kinerja pembelajaran guru berdasarkan hasil kelengkapan berkas , guru yang melengkapi perlengkapan perangkat pembelajaran guru akan mendapatkan hasil dari kepala sekolah, guru yang melengkapi poin-poin akan diberikan penilaian. Kepala sekolah melakukan penilaian kepada guru terhadap kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru.

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Komptensi Kinerja Guru**  
**Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005**

No	Ranah Kompetensi	Kompetensi
1	Pedagogik	1.1 Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
		1.2 Merancang pembelajaran teermasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan

<sup>22</sup> Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

			<p>pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.</p>
		1.3	<p>Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.</p>
		1.4	<p>Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program</p>

			pembelajaran secara umum.
		1.5	Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.
2	Kepribadian	2.1	Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
		2.2	Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etod kerja sebagai guru
		2.3	Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemamfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan

			keterbukaan dalam berpikir dan bertindak
		2.4	Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
		2.5	Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik
3	Sosial	3.1	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.
		3.2	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.

4	Profesional	4.1	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu
		4.2	Mengusai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu.
		4.3	Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
		4.4	Memfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Sumber Data : Kepsla Sekolsh SDN 030 SDN Sabbang Loang<sup>23</sup>

Kepala sekolah melakukan penilaian kepada guru berdasarkan kompetensi guru sesuai undang-undang guru yang berlaku. Penilaian berdasarkan tujuan yang telah di tentukan untuk menentukan hasil penilaian kinerja guru.

<sup>23</sup> Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tgl 10 November 2020

Table 4.7

## Penilaian hasil kinerja guru

<b>Penilaian untuk Kompetensi 1 : Mengenal Karakteristik Peserta Didik</b>				
<b>N O</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>Skor</b>		
		<b>Tak Terpenuhi (tiada bukti)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Seluruhn ya terpenuhi</b>
1	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelasnya.	0	1	2
2	Guru memastikan baha semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.	0	1	2
3	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.	0	1	2
4	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.	0	1	2
5	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.	0	1	2
6	Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak	0	1	2

	termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb).			
Total skor untuk kompetensi 1				
Skor maksimum kompetensi 1 = jumlah indikator x 2		12		
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 1 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

Sumber Data : Kepala Sekolah SDN 030 Sabbang Loang<sup>24</sup>

<b>Penilaian untuk Kompetensi 2 : Menguasai Teori Belajar Dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran Yang Mendidik</b>				
N O	INDIKATOR	Skor		
		Tak Terpenuhi (Tiada bukti)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.	0	1	2
2	Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.	0	1	2

<sup>24</sup> Rudianto, S.Pd.Sd, Kepala Sekolah di SDN 030 Sabbang Loang, *Wawancara*, Tanggal 10 November 2020

3	Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.	0	1	2
4	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.	0	1	2
5	Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.	0	1	2
6	Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 2				
Skor maksimum kompetensi 2 = jumlah indikator x 2			12	
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 2 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

<b>Penilaian untuk Kompetensi 3 : Pengembangan Kurikulum</b>				
<b>N O</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>Skor</b>		
		<b>Tak Terpenuhi (Tiada bukti</b>	<b>Terpenu hi sebagian</b>	<b>Seluru hnya terpen uhi</b>
1	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.	0	1	2
2	Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.	0	1	2
3	Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.	0	1	2
4	Guru memilih materi pembelajaran yang : a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan dikelas, e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 3				
Skor maksimum kompetensi 3 = jumlah indikator x 2				
Persentase = (total skor/12) x 100%		8		
Nilai untuk kompetensi 3 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

<b>Penilaian untuk Kompetensi 4 : Kegiatan Pembelajaran Yang Mendidik</b>				
<b>N O</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>Skor</b>		
		<b>Tak Terpenuhi (Tiada bukti</b>	<b>Terpenu hi sebagian</b>	<b>Seluru hnya terpen uhi</b>
1	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.	0	1	2
2	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.	0	1	2
3	Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.	0	1	2
4	Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya : dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar.	0	1	2
5	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	0	1	2
6	Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.	0	1	2

7	Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif	0	1	2
8	Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas	0	1	2
9	Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.	0	1	2
10	Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh : guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya.	0	1	2
11	Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 4				
Skor maksimum kompetensi 4 = jumlah indikator x 2			22	
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 4 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

<b>Penilaian untuk Kompetensi 5 : Memahami Dan Mengembangkan Potensi</b>				
<b>N O</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>Skor</b>		
		<b>Tak Terpenuhi (Tiada bukti)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Seluruhnya terpenuhi</b>
1	Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemampuan masing-masing.	0	1	2
2	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.	0	1	2
3	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.	0	1	2
4	Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.	0	1	2
5	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.	0	1	2
6	Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.	0	1	2
7	Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 5				
Skor maksimum kompetensi 5 = jumlah indikator x 2		14		

Persentase = (total skor/12) x 100%	
Nilai untuk kompetensi 5 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 6 : Komunikasi Dengan Peserta Didik</b>				
NO	INDIKATOR	Skor		
		Tak Terpenuhi (Tiada Bukti)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjaab dengan ide dan pengetahuan mereka.	0	1	2
2	Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.	0	1	2
3	Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.	0	1	2
4	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.	0	1	2
5	Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.	0	1	2

6	Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 6				
Skor maksimum kompetensi 6 = jumlah indikator x 2		12		
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 6 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

<b>Penilaian untuk Kompetensi7 : Penilaian Dan Evaluasi</b>				
NO	INDIKATOR	Skor		
		Tak Terpenuhi (Tiada bukti)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.	0	1	2
2	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.	0	1	2
3	Guru menganalisa hasil penilaian untuk mengidentifikasi topic/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.	0	1	2

4	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.	0	1	2
5	Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 7				
Skor maksimum kompetensi 7 = jumlah indikator x 2		10		
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 7 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

<b>Penilaian untuk Kompetensi 8 : Bertindak Sesuai Dengan Norma Agama, Hukum, Sosial, Dan Kebudayaan Nasional Indonesia</b>				
N O	INDIKATOR	Skor		
		Tak Terpenuhi (Tiada bukti)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.	0	1	2
2	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya : suku, agama, dan gender).	0	1	2

3	Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.	0	1	2
4	Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.	0	1	2
5	Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya : budaya, suku, agama).	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 8				
Skor maksimum kompetensi 8 = jumlah indikator x 2		10		
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 8 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

<b>Penilaian untuk Kompetensi 9 : Menunjukkan Pribadi Yang Dewasa Dan Teladan</b>				
<b>N O</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>Skor</b>		
		<b>Tak Terpenuhi (Tiada bukti)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Seluruhnya terpenuhi</b>
1	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.	0	1	2
2	Guru mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.	0	1	2

3	Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.	0	1	2
4	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.	0	1	2
5	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 9				
Skor maksimum kompetensi 9 = jumlah indikator x 2		10		
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 9 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

**Penilaian untuk Kompetensi 10 : Etos Kerja, Tanggung Jawab Yang Tinggi, Dan Rasa Bangga Menjadi Guru**

N O	INDIKATOR	Skor		
		Tak Terpenuhi (Tiada bukti)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.	0	1	2
2	Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas.	0	1	2
3	Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain diluar jam mengajar berdasarkan	0	1	2

	ijin dan persetujuan pengelola sekolah.			
4	Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran dikelas.	0	1	2
5	Guru menyelesaikan semua tugas administrasi dan non pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.	0	1	2
6	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.	0	1	2
7	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.	0	1	2
8	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 10				
Skor maksimum kompetensi 10 = jumlah indikator x 2			16	
Persentase = (total skor/12) x 100%				
<p>Nilai untuk kompetensi 10 :</p> <p>(0% &lt; X 25% = 1; 25% &lt; X 50% = 2; 50% &lt; X 75% = 3; 75% &lt; X 100% = 4)</p>				

<b>Penilaian untuk Kompetensi 11 : Bersikap Inklusif, Bertindak Obyektif, Serta Tidak Diskriminatif</b>				
<b>N O</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>Skor</b>		
		<b>Tak Terpenuhi (Tiada bukti</b>	<b>Terpenu hi sebagian</b>	<b>Seluruh nya terpenu hi</b>
1	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.	0	1	2
2	Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.	0	1	2
3	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya : peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 11				
Skor maksimum kompetensi 11 = jumlah indikator x 2			6	
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 11 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

<b>Penilaian untuk Kompetensi 12 : Komunikasi Dengan Sesama Guru, Tenaga Pendidikan, Orang Tua Peserta Didik, Dan Masyarakat</b>				
<b>N O</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>Skor</b>		
		<b>Tak Terpenuhi (Tiada bukti</b>	<b>Terpenu hi sebagian</b>	<b>Seluru hnya terpen uhi</b>
1	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.	0	1	2
2	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan diluar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.	0	1	2
3	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial dimasyarakat.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 12				
Skor maksimum kompetensi 12 = jumlah indikator x 2			6	
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 12 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

<b>Penilaian untuk Kompetensi 13 : Penguasaan Materi Struktur Konsep Dan Pola Pikir Keilmuan Yang Mendukung Mata Pelajaran Yang Diampu</b>				
NO	INDIKATOR	Skor		
		Tak Terpenuhi (Tiada bukti)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.	0	1	2
2	Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir didalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.	0	1	2
3	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 13				
Skor maksimum kompetensi 13 = jumlah indikator x 2			6	
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 13 : (0% < X 25% = 1; 25% < X 50% = 2; 50% < X 75% = 3; 75% < X 100% = 4)				

<b>Penilaian untuk Kompetensi 14 : Mengembangkan Keprofesian Melalui Tindakan Reflektif</b>				
NO	INDIKATOR	Skor		
		Tak Terpenuhi (Tiada bukti)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.	0	1	2
2	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.	0	1	2
3	Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).	0	1	2
4	Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.	0	1	2
5	Guru melakukan penilaian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.	0	1	2
6	Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 14				
Skor maksimum kompetensi 14 = jumlah indikator x 2		12		
Persentase = (total skor/12) x 100%				

Nilai untuk kompetensi 14 : ( $0\% < X \leq 25\% = 1$ ; $25\% < X \leq 50\% = 2$ ; $50\% < X \leq 75\% = 3$ ; $75\% < X \leq 100\% = 4$ )	
---	--

### REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS / MATA PELAJARAN

- a. Nama : **RISAL BASMI, A.Ma.**  
 Nip : 19800506 200801 1 003  
 Tempat / Tanggal Lahir :  
 Pangkat / Jabatan / Golongan : Pratama TK. I / III b  
 TMT Sebagai Guru :  
 Masa Kerja : 16 Tahun 03 Bulan  
 Jenis Kelamin :  
 Pendidikan Terakhir / Spesialisasi : D.II  
 Program Keahlian yang Diampu : Guru Kelas
- b. Nama Instansi / Sekolah : **SDN 030 Sabbang LOang**  
 Telp. / Fax : -  
 Kelurahan / Desa : Sassa  
 Kecamatan : Baebunta  
 Kabupaten / Kota : Luwu Utara  
 Provinsi : Sulawesi Selatan

Periode Penilaian :	Formatif	Tahun 2020
1 Januari 2020 Sampai 31 Desember 2020	Sumatif	
Tanggal, Bulan, Tahun      Tanggal, Bulan, Tahun	Kemajuan	

NO	KOMPETENSI	NILAI*
<b>A. Paedagogik</b>		
1	Menguasai karakteristik peserta didik	3
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3	Pengembangan kurikulum	3
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	3
5	Pengembangan potensi peserta didik	3
6	Komunikasi dengan peserta didik	3
7	Penilaian dan evaluasi	4

<b>B. Kepribadian</b>		
8	Bertindak Sesuai Dengan Norma Agama, Hukum, Sosial, Dan Kebudayaan Nasional	4
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
<b>C. Sosial</b>		
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan Masyarakat	4
<b>D. Profesional</b>		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	4
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	4
<b>Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)</b>		<b>50</b>

\*) Nilai diisi berdasarkan laporan dan evaluasi PK Guru. Nilai minimum per kompetensi = 1 dan nilai maksimum = 4

## **B. Pembahasan**

### *1. Program Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja Guru Pada Masa Covid 19*

Adapun dalam pengamatan peneliti program manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni sebagai berikut : 1) daring dan luring, 2) kurikulum , dan 3) pembelajaran, hal ini terkuat dikatakan oleh kepala sekolah bahwa, Menurut Bapak kepala sekolah Rudianto,S.Pd.Sd program selain di berikan langsung dari pemerintah daring dan luring ada juga program yang dilakukan disekolah yakni kurikulum dan pembelajaran merupaka sebuah program pembelajaran yang tidak bisa lepas dari kinerja guru.

Kurikulum yang digunakan di dalam sekolah ialah kurikulum 2013 yang disederhanakan berkaitan dengan covid 19, guru membuat kurikulum yang disederhanakan selama covid 19 berkaitan dengan kegiatan-kegiatan di dalam

grup, dalam kegiatan pembelajaran guru membuat sebuah laporan kegiatan harian dalam proses pembelajaran sebagai bukti melaksanakan proses pembelajaran.

Kegiatan laporan harian terdiri dari tanggal/hari, materi, dan kegiatan pembelajaran. Guru membuat laporan kegiatan harian untuk sebagai bukti fisik dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Pelaksanaan proses pembelajaran tetap dilaksanakan walaupun siswa masih diliburkan oleh pihak pemerintah sedangkan guru tetap melaksanakan kegiatan seperti biasanya, hanya yang membedakan ialah prosesnya. Proses sebenarnya ialah bertemu dan bertatap muka secara langsung dengan siswa, sedangkan selama covid 19 guru melakukan secara online dan ada juga secara langsung namun tetap berbeda.

Dalam paradigma pembelajaran tradisional, proses belajar mengajar biasanya berlangsung di dalam kelas dengan kehadiran guru di dalam kelas dan pengaturan jadwal yang kaku dimana proses belajar mengajar hanya bisa berlaku pada waktu dan tempat yang telah ditetapkan.<sup>25</sup> Menurut Horton, bahwa pembelajaran daring berkaitan bukan hanya sekedar saana menyampaikan pembelajaran, tapi lebih jauh sebagai upaya untuk menciptakan pengalaman belajar.<sup>26</sup>

Dalam hal ini kepala sekolah tetap melakukan pemeriksaan terkait dengan kurikulum pembelajaran guru guna untuk meningkatkan pembelajaran guru selama masa covid 19, dan ini dikaitkan dengan hasil wawancara kepala sekolah SDN 030 Sabbang Loang program manajemen manajemen sekolah salah satunya ialah mengembangkan dan menguasai program kurikulum dengan baik sehingga

---

<sup>25</sup> Meda Yuliani dkk, *Pembelajaran Daring untuk Pendidikan Teori dan Penerapan*, (Cet 1; Yayasan Kita Menulis, 2020), h. 7

<sup>26</sup> Meda Yuliani dkk, *Pembelajaran Daring untuk Pendidikan Teori dan Penerapan*, h. 50

kepala sekolah melakukan supervisi pribadi kepada pihak guru untuk mengontrol dan mengecek secara langsung kurikulum yang digunakan, dan adapun kurikulum yang digunakan ialah kurikulum k13 dan mengikuti sesuai perkembangan berdasarkan pembelajaran covid 19.

#### a. Kurikulum

Hal terpenting yang perlu mendapatkan penjelasan dalam teori kurikulum sekurang-kurangnya ada tiga buah konsep yakni 1) kurikulum sebagai substansi, 2) kurikulum sebagai sistem, dan kurikulum sebagai bidang studi. *Kurikulum sebagai suatu substansi yakni, suatu kurikulum di pandang suatu pembelajaran di sekolah atau sebagai suatu perangkat tujuan yang ingin dicapai. Kurikulum sebagai suatu sistem, yaitu sistem kurikulum yang merupakan bagian dari sistem persekolahan, sistem pendidikan bahkan sistem masyarakat. Kurikulum merupakan satu kesatuan dimana komponen-komponennya saling berkaitan. Satu sistem kurikulum mencakup struktur personalia, dan prosedur kerja . kurikulum sebagai suatu bidang studi, yaitu bidang studi kurikulum yang merupakan bidang kajian para ahli kurikulum. Tujuan kurikulum sebagai bidang studi adalah mengembangkan ilmu tentang kurikulum, dan sistem kurikulum.*<sup>27</sup>

Kurikulum sebagai rencana pembelajaran, kurikulum adalah suatu program pendidikan yang disediakan untuk membelajarkan peserta didik. Dengan program ini para peserta didik melakukan berbagai kegiatan belajar, sehingga

---

<sup>27</sup> Ali Sudin, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Cet 1; Bandung; UPI Press, 2014). h-2-3

terjadi perubahan dan perkembangan tingkah laku peserta didik, sesuai dengan tujuan pendidikan dan pembelajaran.<sup>28</sup>

Dalam kaitannya dengan manajemen kurikulum tidak bisa terlepas dengan kinerja guru, dalam pengamatan peneliti kurikulum merupakan tiang dari pendidikan, tanpa adanya kurikulum guru tidak dapat melaksanakan proses pembelajaran, guru tidak dapat meningkatkan kinerja dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

#### b. Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

Pembelajaran merupakan proses tatap muka yang dilakukan antara guru dan peserta didik, namun adanya kendala dengan covid 19 siswa yang memiliki fasilitas hp android guru dan peserta didik melakukan pembelajaran jarak jauh menggunakan grup whatsapp sehingga pembelajaran tetap berlangsung, namun jika peserta didik tidak memiliki hp sehingga guru mengumpulkan peserta didik dan melakukan tatap muka secara langsung dengan mengikuti protokol covid 19”.

Terkait dari masa pandemi pembelajaran jarak jauh dari pengamatan peneliti bahwa proses pembelajaran sekarang sangat berbeda dengan tatap muka secara langsung karena di dalam pembelajaran jarak jauh khususnya online guru

---

<sup>28</sup> Tarpan Suparman, *Kurikulum Pembelajaran*, (Cet 1' Jawa Tengah; CV Sarnu Untung), h. 30

masih kurang menguasai media dan strategi yang pas sesuai dengan penggunaan jarak jauh tanpa harus bertatap muka, kekurangan dari pembelajaran jarak jauh guru masih kurang menguasai penggunaan media, strategi pembelajaran belum optimal.

**ii.** *Penerapan Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru Pada Masa Covid 19.*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka selanjutnya peneliti akan melakukan analisis terhadap hasil penelitian dalam bentuk deskriptif-analisis. Untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti akan menginterpretasikan hasil wawancara penulis dengan beberapa informan.

Proses manajemen yang dilakukan kepala sekolah melalui beberapa tahapan sebagai berikut: 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pengawasan

a. Perencanaan

Program-program dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru dilaksanakan di sekolah guna untuk mengetahui tingkat kemampuan yang dimiliki masing-masing guru.

Dalam konteks pembelajaran perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan materi pelajaran, penggunaan media pembelajaran, penggunaan pendekatan atau metode pembelajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan. PP RI no. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 20 menjelaskan bahwa; "Perencanaan proses pembelajaran memiliki silabus, perencanaan pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan

pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar”<sup>29</sup>

Dari teori di atas hasil pengamatan peneliti bahwa perencanaan merupakan suatu hal yang dipersiapkan akan dikerjakan dengan menentukan tujuan sebelum mengambil tindakan sebuah program dalam rangka meningkatkan kemampuan kinerja guru.

Dalam konteks pembelajaran, perencanaan diartikan sebagai proses penyesuaian materi pelajaran, penggunaan media pengajaran, penggunaan metode pembelajaran dalam satu waktu yang akan dilaksanakan pada satu masa semester yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Rencana pembelajaran dapat dibuat untuk satu tahun yang disebut dengan program tahunan. Pada proses pembelajaran merencanakan dan menyusun pembelajaran adalah tugas kewajiban guru yang merupakan pegangan guru.

Menurut Bintoro Tjokroamidjojo dalam Sa'ud dan Makmun<sup>30</sup> menyatakan bahwa "Perencanaan dalam arti seluas-luasnya tidak lain adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu". Sedangkan menurut Kauffman dalam Fattah<sup>31</sup> menyatakan bahwa "Perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu se-efisien dan se-efektif mungkin"

---

<sup>29</sup> Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran : Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005 ) h. 17

<sup>30</sup> Udin Syaefudin Sa'ud and Abin Syamsudin, *Makmun Perencanaan Pendidikan (Suatu Pendekatan Komprehensif)* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007).h. 60

<sup>31</sup> Nanang Fattah, *Manajemen Dan Organisasi Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).h. 51

Perencanaan pembelajaran terkait dengan program pembelajaran yang dilakukan antara guru dan pendidik, perencanaan pembelajaran merupakan pedoman guru sebagai bahan ajar guru dalam menyampaikan dan melaksanakan proses pembelajaran. Terkait perencanaan pembelajaran didalamnya silabus, RPP, penilaian/evaluasi, program tahunan, program semester.

Dalam memulai sebuah pembelajaran guru penting menerapkan atau membuat perencanaan dalam menyusun kegiatan proses pembelajaran. Pentingnya perencanaan dapat memberikan kemudahan kepada guru sehingga proses pembelajaran tidak terlewatkan dan tidak mudah dilupa.

Proses pembelajaran sangat berpengaruh dengan adanya tahap awal dalam membuat perencanaan terlebih dahulu, langkah awal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran guru perlu memaparkan persiapannya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran tidak bisa dipisahkan dengan guru, karena perencanaan pembelajaran adalah pondasi awal dalam mendirikan sesuatu.

Terkait dengan manajemen kinerja guru perlu ditunjang dengan adanya profesionalitas guru; Pertama, guru biasanya melakukan pekerjaan secara otonom dan dia mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya tersebut. Istilah otonom di sini bukan berarti menafikan kolegialitas, melainkan harus diberi makna bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang penyandang profesi itu benar-benar sesuai dengan keahliannya. Kedua, berarti kinerja atau performance seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Pada tingkat tinggi, kinerja itu dimuati unsur-unsur kiat atau seni yang menjadi ciri tampilan professional seorang

penyanggah profesi. Seni atau kiat itu umumnya tidak dapat dipelajari secara khusus meskipun dapat saja diasah melalui latihan.<sup>32</sup> Kinerja guru diukur dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan penilaian.

#### b. Pengorganisasian

Menurut Winardi dalam bukunya *Manajemen Perilaku Organisasi* dijelaskan bahwa “Pengorganisasian berarti mengubah rencana-rencana menjadi tindakan-tindakan dengan bantuan kepemimpinan dan motivasi.”<sup>33</sup> Seperti halnya di katakan kepala sekolah dalam pengorganisasian rencana yang diterapkan ialah pembuatan jadwal kepada guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Proses pembagian Jadwal kegiatan belajar mengajar dilakukan dengan tahapan melalui rapat pembagian tugas yang dilaksanakan di awal tahun ajaran. Kemudian dilaksanakan pembinaan pembuatan perangkat pembelajaran. Dalam pembagian tugas mengajar disesuaikan dengan struktur dan muatan kurikulum di SDN 030 Sabbang Loang serta memperhatikan kualifikasi dan kompetensi guru yang telah bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi. Sebagaimana yang dikatakan salah satu guru di SDN 030 Sabbang Loang bahwa, Semenjak adanya covid 19 kedisiplinan kehadiran guru tetap dikerjakan walaupun siswa libur, guru tetap masuk , adanya pembelajaran jarak jauh membuat suasana berbeda karena ketidak adanya siswa dalam dilingkungan sekolah sehingga membuat guru cepat merasa bosan dalam melaksanakan pembelajaran daring dan luring yang dilakukan selama covid 19 kepala sekolah tetap mengutamakan kedisiplinan dalam kehadiran guru walaupun

---

<sup>32</sup> Sudarman Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Pustaka Setia, Bandung, 2002), h.22

<sup>33</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Kencana, Jakarta, 2007, Cet. 2), h. 25.

tidak ada siswa di lingkungan sekolah hal ini karena adanya pembagian piket yang dilaksanakan.

Program kedisiplinan merupakan program kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dan memberikan penugasan penjadwalan piket kepada guru-guru sehingga kepala sekolah mudah melihat kehadiran dan keaktifan guru dalam melaksanakan pembelajarannya. Program kedisiplinan dan program pembagian kerja di lakukan sebagai manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru untuk melihat kemampuan dan kerjasama guru.

Selain berkaitan dengan kinerja guru kepala sekolah juga melihat perangkat pembelajaran guru dalam melaksanakan dan membuat penyusunan laporan dalam perangkat pembelajaran dimulai dari RPP, program tahunan, program semester, dan penilaian. Kepala sekolah membuat program ini agar kepala sekolah dapat mengontrol dan melihat kemampuan dan keterampilan guru dalam kemajuan kinerja guru.

### c. Pengawasan

Selama covid 19 ini pengawas tetap datang ke sekolah guna untuk melihat keaktifan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, selain itu saya selaku kepala sekolah bekerjasama dengan pengawas untuk memperhatikan dan membimbing kinerja guru selama ini. Pengawas berkunjung di sekolah selain untuk melihat keaktifan dan kegiatan guru kami selaku guru dan pengawas bekerja sama guna untuk mengembangkan mutu manajemen sekolah.

Dalam kaitannya pengamatan peneliti , pembinaan kinerja guru memiliki keterkaitan dan berhubungan langsung antara kepala sekolah dan pengawas, karena kedua aspek ini tidak bisa dilepaskan. Kepala sekolah dan pengawas

bekerjsama dalam mengembangkan dan meningkatkan agar guru-guru bisa memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehingga mampu mengembangk kompetensi yang dimiliki pada diri masing-masing guru.

Kinerja guru dilihat dari kemampuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru pengawas melakukan dan memberikan penilaian 8 standar isi yang harus dilengkapi oleh guru dan pengawas 8 standar isi yakni sebagai berikut: sarana dan prasarana, standar isi, standar proses, standar penilaian, standar kelulusan, standar pengelolaan, standar tenaga pendidik dan kependidikan, dan standar pembiayaan. 8 standar isi merupakan salah satu manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam 8 standar ini guru perlu melengkapi kekurangan yang berkaitan dengan standar isi, standar proses dan standar penilaian. Hal ini agar bisa melihat kemampuan dan kinerja guru selama proses penyusun 8 standar isi.

*iii. Hasil dan Evaluasi yang Dihadapi Guru Selama Proses Pembelajaran Pada Covid 19*

Dalam pandangan Teori Gibson bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua kelompok variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi. Dalam kaitan dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum),

Kepala sekolah melakukan supervise kepada guru untuk memberikan penilaian dalam keterampilan memahami kuruikulum yang di dalamnya ialah perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP dan penilaian tengah semester, dan penilaian akhir semester.

a. Penilaian Berdasarkan keterampilan Pedagogik Guru

Perencanaan merupakan suatu proses persiapan menentukan hal-hal yang ingin dicapai (tujuan) dimasa yang akan datang dalam berorganisasi, serta menentukan kebutuhan pendidikan guna mencapai tujuan yang dilakukan untuk di masa yang akan datang. Selain itu juga perencanaan merupakan suatu upaya menetapkan apa saja yang perlu dikerjakan.

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran guru di tuntut untuk membuat perencanaan dala pelaksanaan proses pembelajaran. Guru diwajibkan untuk membuat perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus penilaian tengah semester dan penilaian akhir semester. Pentingnya kurikulum untuk menyusun perencanaan pembelajaran sebagai pegangan guru untuk proses pembelajaran. Sehingga kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru yang memiliki kinerja yang baik , kinerja yang baik guru melengkapi perangkat pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku. Sebab kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru hal yang di nilai salah satunya ialah kurikulum yang dimiliki oleh guru.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa selain RPP, perangkat pembelajaran yang dipersiapkan guru adalah program tahunan, program semester, pemetaan SK dan KD dan penilaian, KKM, Silabus, RPP, bahan ajar dan analisis serta soal. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara wakil kepala bidang kurikulum dan studi dokumentasi yang dilakukan terhadap perangkat pembelajaran guru

b. Penilaian Kinerja Guru Dalam Kompetensi Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu

gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi peserta didiknya ataukah menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan peserta didik. Kepribadian adalah suatu cermin dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi bagi guru dan peserta didik.

Guru yang memiliki kepribadian yang baik akan mempengaruhi dan membangkitkan kemauan untuk giat pembelajaran peserta didik dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan, dengan hasil baik yang dapat memuaskan atasan memberim tugas itu dan pihak-pihak lain.

#### c. Penilaian Kinerja Guru dalam Bentuk Sosial

Kerjasama harus diterapkan dalam menjalin hubungan antar guru agar tercipta hubungan yang harmonis, selaras, dan kesejahteraan. Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan oleh guru di SDN 030 Sabbang Loang ialah;

1. Menerapkan 3S yaitu senyum, sapa, dan salam.
2. Menjalinkan kerjasama dalam kegiatan suka maupun duka. Dalam kegiatan suka, guru-guru biasanya diundang untuk menghadiri acara anggota keluarga guru yang lain. Kemudian dalam kegiatan duka misalnya, jika salah satu anggota keluarga guru sedang mendapatkan musibah, maka guru-guru yang lainnya ikut membantu meringankan dan menjenguk guru yang mendapat musibah tersebut.
3. Sistem guru piket. Setiap harinya guru-guru yang mendapat giliran piket terdiri dari 4-5 orang guru. Guru-guru yang piket harus bekerja sama dalam mengontrol, mengawasi siswa, kelas, dan lingkungan sekolah baik

dari segi kebersihan sekolah, maupun kelas yang ditinggalkan oleh guru yang mengajar. Secara tidak langsung, sistem ini akan mempersempit tali silaturahmi dan kerjasama antar guru.

4. Rapat bulanan. Kegiatan rapat bulanan dilaksanakan setiap akhir bulan. Tujuan dari rapat bulanan ini adalah sebagai wadah untuk guru-guru dalam mengungkapkan keluhan-kesahnya selama satu bulan tersebut. Dalam rapat ini, guru-guru bersikap terbuka satu sama lainnya untuk mengemukakan pendapatnya masing-masing.

Selain pengetahuan guru dilihat oleh kepala sekolah, kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru berdasarkan dari kerjasama antara orang tua siswa, dan sesama guru. Pemerintah masih menerapkan sistem Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) pada semester pertama tahun ajaran 2020/2021. Hal ini disebabkan masih tingginya grafik kenaikan jumlah korban Covid-19. Pembelajaran jarak jauh ini memakai sistem Daring dan Luring. Terutama untuk daerah-daerah yang masih berzona merah. Setidaknya ada 3 kendala yang saya temukan dalam pembelajaran sistem Daring dan Luring antara lain: *Pertama*, Penguasaan IT teruma penggunaan HP Android serta jaringan internet yang lemot. Sistem pembelajaran Daring dan Luring dapat berjalan efektif jika jaringan internetnya bagus. Sebaliknya, ketika jaringan internetnya jelek/buruk, maka secara otomatis proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) online pasti terhambat. Belum lagi ada peserta didik yang membuat alasan yang mengada-ada. Artinya, banyak juga peserta didik yang mengatasmanakan jaringan jelek lalu mengurung niatnya mengikuti kegiatan pembelajaran online. Hal ini sangat mungkin terjadi. Apalagi Kepala Sekolah dan guru-guru tidak dapat mengontrol secara langsung

keberadaan mereka di rumah. *Kedua*, kuota internet terbatas. Orang tua yang terkena dampak Covid -19 pasti akan kesulitan untuk membeli kuota internet. Terutama orang tua yang secara ekonomi tidak memadai. Hal ini perlu dipikirkan secara matang oleh pihak sekolah dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kasihan juga orang tua. Mereka sudah terbebani karena di-PHK oleh perusahaan, ditimpal lagi oleh beban keharusan membeli kuota internet. *Ketiga*, KBM tidak efektif. Sistem pembelajaran Daring dan Luring tentu tidak seefektif pembelajaran di sekolah. Hal ini terjadi karena beberapa faktor. Misalnya pengurangan jam mengajar. Guru-guru yang biasanya mengajar 4 jam di sekolah, terpaksa hanya mengajar selama satu jam. *Keempat*, adanya jarak titik tempat kelompok belajar siswa yang berjauhan bahkan sampai 3 km untuk satu titik kumpul belajar sehingga menyulitkan guru dalam melakukan Proses Belajar mengajar. *Kelima*, peserta didik akan kesulitan memahami materi yang banyak dalam waktu yang relatif singkat. Apalagi berhadapan dengan mata pelajaran Matematika, Agama dan PJOK. *Ketiga* pelajaran ini tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama karena banyak penurunan rumus. Itu artinya, waktu satu jam sangat tidak cukup. Dari ketiga kesulitan di atas mesti ada solusinya, baik dari pihak sekolah maupun pemerintah. Setidaknya ada 2 solusi yang saya tawarkan. *Pertama*, bantuan pemerintah dan sekolah. Terkaitnya dengan orang tua yang kesulitan mendapatkan kuota internet, saya kira pemerintah perlu hadir dan bahkan memberikan suntikan dana. Maksudnya, pemerintah tidak hanya membuat regulasi dan kebijakan pembelajaran melalui sistem Daring dan Luring di setiap sekolah.

Demikian juga sekolah. Perlu ada bantuan khusus bagi orang tua yang secara ekonomi tidak mampu. Terlebih lagi untuk peserta didik yang orang tuanya terkena dampak corona. Semisal di-PHK oleh perusahaan, tempat di mana mereka mencari nafkah. *Kedua*, perihal KBM yang kurang efektif. Sekolah dan para staffnya perlu menemukan cara tersendiri agar materi yang dipelajari sebisa mungkin dapat dipahami oleh peserta didik.

Selain kendala tersebut, kendala lain yang dihadapi saat pembelajaran luring adalah buruknya sinyal televisi atau radio yang menyangkan acara pendidikan. Untuk hal-hal tersebut, Junie menyarankan agar para guru merekam acara tersebut dan membagikannya ke peserta didik atau ke wali siswa, salah satunya melalui *WhatsApp* (WA) sehingga proses belajar tetap berlangsung.

d. Penilaian Kinerja Guru dalam Bentuk profesional

Profesi guru kian hari menjadi perhatian dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Profesi guru salah satunya ialah menguasai bidang pengetahuan dan teknologi, hal ini sesuai kemajuan dan perkembangan yang diterapkan proses pembelajaran. Pembelajaran covid 19 guru diwajibkan untuk menguasai teknologi karena guru melakukan pembelajaran jarak jauh. Sehingga guru perlu mengetahui teknologi baik itu handphone dan laptop.





## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dalam permasalahan yang diperoleh dari penelitian tesis dengan judul Penerapan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sdn 030 Sabbang Loang Kec. Baebunta Kab. Luwu Utara peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

#### *1. Program Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja Guru Selama Masa Covid 19*

Salah satu program yang terlaksanakan selama covid 19 ialah melakukan proses belajar mengajar secara daring melalui beberapa aplikasi, Disdik Lutra kembali meluncurkan beberapa program guna menunjang proses pembelajaran tersebut. “Inovasi pertama kita lakukan adalah Guru Inspiratif”.

Program selanjutnya dilakukan oleh pihak sekolah ialah luring untuk memberikan kemudahan kepada pihak peserta didik yang tidak memiliki perlengkapan teknologi seperti handphone android maupun jaringan. Program ini dilaksanakan selama masa pandemi agar proses pembelajaran tetap terlaksana dengan baik. Pihak dinas pendidikan membuat program pada masa pandemic untuk memberikan kemudahan kepada siswa dan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran jarak jauh.

## *2. Penerapan Manajemen Kepala sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru Selama Covid 19*

Proses manajemen yang dilakukan kepala sekolah melalui beberapa tahapan sebagai berikut: 1) pelaksanaan. 2) perencanaan dan 3) pengawasan. *Pelaksanaan* Dari hasil penelitian bahwa program yang dilaksanakan kepala sekolah khususnya manajemen kepala sekolah kaitannya dengan pelaksanaan pembelajaran covid 19 ini kepala sekolah membuat program pembelajaran baik secara daring dan luring. *Perencanaan*, kepala sekolah mengikuto program dari pihak dinas pendidikan untuk menyusun perencanaan pembelajaran. Perencanaan yang dilakukan guru melakukan kegiatan kedisiplinan, program kerja, dan studi lanjut. *Pengawasan*, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pengawasan untuk bisa melihat seara langsung dan membimbing guru dalam meningkatkan kinerja, pengawasan yang dilakukan dengan melihat kurikulum yang dikerjakan oleh pihak guru. Selain itu kepala sekolah melakukan penilaian kinerja guru dari 8 standar isi guru yang harus dlengkapi oleh guru selain itu kepala sekolah mengerjakan rapor mutu guna meningkatkan pendidikan sekolah dan bekerja sama dengan pihak guru.

## *3. Hasil dan Evaluasi yang Dihadapi Guru Selama Proses Pembelajaran Pada Covid 19*

Hasil dan evluasi yang di hadapi guru selama proses pembelajaran selam covid 19 , kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru dengan melihat pedagigik, kepribadian, social dan professional. Ada 14 penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada kinerja guru yakni : 1) mengenal karaktersitik pendidik, 2) : Menguasai Teori Belajar Dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran Yang

Mendidik, 3) Pengembangan Kurikulum, 4) Kegiatan Pembelajaran Yang Mendidik, 5) Memahami Dan Mengembangkan Potensi, 6) Komunikasi Dengan Peserta Didik, 7) Penilaian Dan Evaluasi, 8) Bertindak Sesuai Dengan Norma Agama, Hukum, Sosial, Dan Kebudayaan Nasional Indonesia, 9) Menunjukkan Pribadi Yang Dewasa Dan Teladan, 10) Etos Kerja, Tanggung Jawab Yang Tinggi, Dan Rasa Bangga Menjadi Guru, 11) Bersikap Inklusif, Bertindak Obyektif, Serta Tidak Diskriminatif, 12) Komunikasi Dengan Sesama Guru, Tenaga Pendidikan, Orang Tua Peserta Didik, Dan Masyarakat, 13) Penguasaan Materi Struktur Konsep Dan Pola Pikir Keilmuan Yang Mendukung Mata Pelajaran Yang Diampu, 14) Mengembangkan Keprofesian Melalui Tindakan Reflektif,

## **B. Saran**

Sehubungan dengan hasil penelitinn yang telah dikemukakan di atas dan berbagai keterbatasan yang dimiliki penulis dalam penelitian ini, serta implikasinya dalam upaya memberikan motivasi, semangat, dan perhatian yang serius terhadap kepala sekolah dan guru maka saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada kepala sekolah agar mampu perannya sebagai seorang pemimpinnya, selain mampu mempengaruhi guru dan pegawai juga mampu memotivasi dengan memberikan reward dan punishment untuk peningkatan kinerja.

2. Kepada para guru agar lebih menyadari fungsi dan tugasnya sebagai tenaga pendidik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk melanjutkan penelitian yang serupa dengan melihat faktor-faktor lain



## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin Zainal dkk, *Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19*, 2020, Jakarta, file:///C:/Users/ACER/Downloads/7659-20735-1-PB.pdf
- Agama RI, Departemen *Kepengawasan Pendidikan* , Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2005
- Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Ali al-Shabuni Muhammad, *Shafat al-Tafsir*, jilid IV Beirut: Dar al-Fikr, tt
- Aqib ,Zainal, *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, Cet ke 3 ; Surabaya; Percetakan Insan Cendekia, 2020.
- Bafadal, Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar* , Bandung: Bumi Aksara, 2005
- Barnawi dkk, *Etika dan Profesi Kependidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Danim Sudarman, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2002.
- Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- \_\_\_\_\_, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Gava Media, 2013
- Erni Tisnawati Sule dkk, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana Perdana Media Goup, 2009.
- Erwan Rio dkk, *Pembelajaran Daring dan Luring pada Masa Pandemi Covid-19*, Gagasan Pendidikan Indonesia, Vol.1, No.2, 2020. Kabupaten Ogan Komering
- Ermis Eva Weli, Tesis, *Implementasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko*<http://repository.iainbengkulu.ac.id/3253/1/EVA%20ERMIS%20WELI.pdf>
- Fattah Nanang, *Manajemen Dan Organisasi Sekolah* , Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Gunawan , Heri, *Konsep dan Implementasi Pendidikan Karakter* ,Bandung: Alfabeta, 2012.

Hamalik , Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta, Bumi Aksara 2003

Handayani Lina, JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH ( JIEMAR) Vol. 1 No. 2 : JULI 2020 ISSN ONLINE : 2722 – 8878, *Keuntungan, Kendala dan Solusi Pembelajaran Online Selama Pandemi Covid-19 : Studi Ekploratif di SMPN 3 Bae Kudus*, Universitas Kudus

Hamadi, Jurnal al-Fikrah, Vol.VI, No.2Juli-Desember2018 *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto.*

Januar Barkah SOSIO E-KONS Vol. 6 No.1 Februari 2014 Jurnal, *Meningkatkan Kinerja Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Di Madrasah,*

Kambey Daniel C, *Landasan Teori Administrasi/ Manajemen*, Manado: Tri Ganesa Nusantara, 2006.

Kementrian Pendidikan Nasional, *Panduan Pelaksanaan Pendidikan Kareakter* , Badan Penelitian Dan Pengembangan 2011.

Kurniawan Asep, Holistik Vol 12 Nomor 01, Juni 2011/1433, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Menciptakan Sekolah Yang Bermutu Penelitian di SDIT Sabilul Huda dan SDIT Sains al-Farabih*

Koswara Deni dkk, *Menjadi Guru Keatif*, Ed 1; Bandung, Pribumi Mekar, 2008.

Majid , Abdul, *Perencanaan Pembelajaran : Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005 .

Marno dkk, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Malang: Refika Aditama, 2008.

Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009.

Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011, Cet. 5,

- \_\_\_\_\_, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: CV Misaka Galiza, 2003.
- Mulyana A. Z. , *Rahasia Menjadi Guru Hebat: Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*, Penerbit Grasindo, 2005
- Musfah , Jejen, *Manajemen Pendidikan, Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Cet II; Jakarta; Kencana, 2017.
- Mundziri ,Imam, *Ringkasan Shahih Muslim*, Jakarta: Pustaka Amani, 2003.
- Modul Program Penguatan Individu Kepala Sekolah, *Manajerial*, Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar Dan Menengah : Jakarta, 2016
- Panitia Sertifikasi LPTK Rayon 6 IAIN Walisongo, *Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*, Senarang, 2009.
- Prabu Anwar Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005, *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Rahman. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Rudianto, S.Pd.Sd, Wawancara Kepala Sekolah SDN 030 Sabbang Loang, Tgl 10 November 2020
- Sadulloh Uyoh, *Paedagogik (Ilmu Mendidik)*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sudin Ali, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Cet 1; Bandung; UPI Press, 2014.
- Suderajat Hari, *Manajemen Peningkatan Mutu EBrbasis Sekolah* , Bandung: Cipta Cekas Grafika, 2005.
- Sudjana Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Cet ke 12; Bandung; Sinar Baru Algesindo, 2011.

- Sugeng Listyo Prabowo dkk, *Perencanaan Pembelajaran: Pada Bidang Study, Bidang Study Tematik, Muatan Lokal, Kecakapan Hidup, Bimbingan dan Konseling*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Sudarwan , Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung : Pustaka Setia, 2010.
- Stephen, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa
- Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat, 2006.
- Suparman Tarpan, *Kurikulum Pembelajaran*, Cet 1' Jawa Tengah; CV Sarnu Untung.
- Suharsaputra Uhar. *Administrasi Pendidikan*, Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010.
- Sri Waluyanti, “*Model Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru SM Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran*”, Disertasi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Suyanto dkk, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milenium III*, (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 2000)
- \_\_\_\_\_, *Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (essensi erlangga Gorup) 2013
- Syamsudin Udin Syaefudin Sa'ud and Abin, *Makmun Perencanaan Pendidikan (Suatu Pendekatan Komprehensif)* ,Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2011
- Tilaar H.R, *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung, Penebit Remaja Rosdakarya.
- Trisnawati Ernie dkk, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Wahyusumidjo.. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta, 2007.

Yahya Abdullah Sani, dkk, *Guru Sebagai Pemimpin*, Kuala Lumpur, Penerbit PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Yusmiar A., *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* ,Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014.

Yuliani Meda dkk, *Pembelajaran Daring untuk Pendidikan Teori dan Penerapan*, Cet 1; Yayasan Kita Menulis, 2020.

Kompri, *Manajemen Sekolah: Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.

Zubair, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018



Lampiran

### KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rudianto, S.Pd.SD.  
NIP : 19671231 199402 1 012  
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

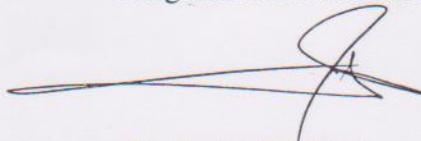
Nama : Mukmin Suli  
NIM : 19.19.2.02.0009  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Jl. Sungai Bee No.32 Dusun Tanah Merah Desa  
Sassa Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu  
Utara Provinsi Sulawesi Selatan

Telah melakukan wawancara di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara dalam penelitian Tesis dengan judul “ Implementasi Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 030 Sabbang Loang Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara”

Demikian surat keterangan ini diberikan kepadanya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sabbang Loang, Nopember 2020

Yang memberikan keterangan



Rudianto, S.Pd.SD.  
NIP. 19671231 199402 1 012

## DOKUMENTASI PENELITIAN









## RIWAYAT HIDUP



**Mukmin Suli**, Lahir di Sabbang Pada tanggal 02 Juli 1976, Anak Kedua dari Lima bersaudara, dari pasangan Suli Djunaid dan Sitti Badrah, Mulai memasuki pendidikan formal pada tahun 1984 di SD Negeri 386 Salassa dan tamat pada tahun 1989, Melanjutkan Pendidikan pada tahun 1989 di SMP Negeri Sabbang dan tamat pada tahun 1993, Kemudian tahun 1993 melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri Masamba dan tamat pada 1996, kemudian pada tahun 2000 melanjutkan Studi di perguruan Tinggi Unervitas Muhammadiyah Makassar pada Jurusan D.II Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) dan selesai pada tahun 2003. Pada Tahun 2004 melanjutkan Studi Pada jenjang S.1 di perguruan Tinggi Universitas Negeri Makasar (UNM) pada jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan selesai pada Tahun 2007. Disamping itu penulis terangkat menjadi PNS pada tahun 2004 pada lingkup Pemda Kabupaten Luwu Utara . Pada Tahun 2019 di angkat sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri 031 Sassa Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu utara. Pada Tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Program Pasca Sarjana pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Palopo (IAIN) Palopo. Tesis yang ada di hadapan pembaca merupakan hasil penelitian penulis dalam rangka menyelesaikan studi pada program pasca sarjana IAIN Palopo.