

**ANALISIS STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP
NEGERI 1 BONGGAKARADENG TANA TORAJA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh
NUR RAHMIN
1702060062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2021**

**ANALISIS STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP
NEGERI 1 BONGGAKARADENG TANA TORAJA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh
NUR RAHMIN
17 0206 0062

Pembimbing:

Dr. Hj. A. Riawarda, M. M.Ag

Alia Lestari, S.Si., M.Si

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Rahmin
NIM : 17 0206 0062
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 12 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



Nur Rahmin

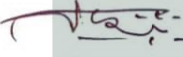
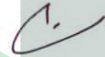
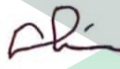
NIM 17 0206 0062

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja yang ditulis oleh Nur Rahmin Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0206 0062 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 13 Oktober 2021 bertepatan dengan 6 Rabiul Awal 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 21 Oktober 2021

TIM PENGUJI

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. Hilal Mahmud, M.M. | Penguji I () |
| 3. Drs. Hasri, M.A. | Penguji II () |
| 4. Dr. Hj. Andi Riawarda M, M.Ag. | Pembimbing I () |
| 5. Alia Lestari, S.Si., M.Si. | Pembimbing II () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Aurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menanugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabiullah Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat, M.H., Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M., dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Wakil Dekan I Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd., Wakil Dekan II Dr. Hj. A. Riawarda M., M.Ag., dan Wakil Dekan III Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo, dan Penasehat Akademik. Serta Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

4. Dr. Hj. A. Riawarda M.,M.Ag., selaku pembimbing I, dan Alia Lestari, S.Si., M.Si., selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Seluruh Dosen beserta Seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. H. Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku Kepala Unit perpustakaan IAIN Palopo serta para stafnya yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan permasalahan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, beserta Guru-Guru dan Staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
8. Orang tuaku tercinta ayahanda Namri Lagay dan Joko Jufri, Ibunda Norma Embong Bulan yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudariku yang selama ini membantu dan mendoakan, mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita dalam surga-Nya kelak.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2017 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.
Aamiin ya robbal alamin.

Palopo, Juli 2021

Nur Rahmin

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

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	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah

ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
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 (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. 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 Vokal	Nama	Latin	Keterangan
أ	<i>Fathah</i>	A	<i>Ā</i>
إ	<i>Kasrah</i>	I	<i>ī</i>
أ	<i>Dammah</i>	U	<i>Ū</i>

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
حَیْ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
وَ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

كَيْفَ: *kaifa*

هَوْلٌ: *haula*

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

- swt. = subhanahu wa ta ala
- saw. = shallallahu ‘alaihi wa sallam
- as = ‘alaihi as-salam
- H = Hijriah
- M = Masehi
- SM = Sebelum Masehi
- L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
- W = Wafat tahun
- (QS. ../:../) = (Q.S Al-Ashr/1-3)
- HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xiii
DAFTAR HADIST.....	xiv
ABSTRAK	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN TEORI	 9
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Deskripsi Teori	15
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah	15
2. Kinerja Guru	31
C. Kerangka berpikir	37
 BAB III METODE PENELITIAN	 37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	38
B. Fokus Penelitian	38
C. Definisi Istilah	39
D. Desain Penelitian	39
E. Data dan Sumber Data	40
F. Instrumen Penelitian	40
G. Waktu dan Lokasi Penelitian	41
H. Teknik Pengumpulan Data	41
I. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	42
J. Teknik Analisis Data	43
 BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	 44
A. Deskripsi Data	45
B. Analisis Data.....	56

BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	12
-----------	---	----



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Pikir	32
Bagan 4.1 Struktur Organisasi Sekolah	40



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan ayat 1 QS. Al-Baqarah/2:30	2
--	---



DAFTAR HADIST

Hadist 1	Hadist tentang Kepemimpinan	3
----------	-----------------------------------	---



ABSTRAK

Nur Rahmin, 2021.“ *Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo Di bimbing oleh Hj.A.Riawarda,M. dan Alia Lestari.

Skripsi ini membahas tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru, Strategi kepemimpinan kepala sekolah; untuk mengetahui faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, Subjek penelitian ini terdiri dari Kepala Sekolah dan Guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi ,wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng saat ini sudah mengalami perkembangan dibandingkan sebelumnya. Strategi kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng dalam meningkatkan kinerja guru yaitu Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, strategi kepala sekolah melalui peningkatan kedisiplinan guru dan strategi kepala sekolah melalui peningkatan motivasi guru. Hambatan atau kendala kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng dalam meningkatkan kinerja guru yaitu fasilitas sekolah yang belum memadai, kurang tegasnya dalam penerapan kebijakan dan kurangnya pasrtisipasi warga sekolah.

Kata Kunci: Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

Nur Rahmin, 2021. "Analysis of Principal Leadership Strategies in Improving Teacher Performance at SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute Supervised by Hj.A.Riawarda,M. and Alia Lestari.

This thesis discusses the Principal's Leadership Strategy in Improving Teacher Performance at SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. This study aims to determine the teacher's performance, the principal's leadership strategy; to determine the inhibiting factors of principals in improving teacher performance.

This study uses a descriptive method with a qualitative approach. This research was carried out at SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, the subjects of this study consisted of the principal and teachers. The data collection techniques used were interviews and documentation techniques. The data analysis techniques in this study were steps of data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study explain that the teacher's performance at SMP Negeri 1 Bonggakaradeng is currently experiencing development compared to before. The principal's strategy of SMP Negeri 1 Bonggakaradeng in improving teacher performance is the principal's strategy in improving the ability of teachers through fostering the ability of teachers in the learning process, the principal's strategy through improving teacher discipline and principals' strategies through increasing teacher motivation. Barriers or obstacles for the principal of SMP Negeri 1 Bonggakaradeng in improving teacher performance are inadequate school facilities, lack of firmness in implementing policies and lack of school community participation.

Keywords: Principal Leadership Strategy, Teacher Performance

المخلص

نور رحمن، 2021. " تحليل استراتيجية القيادة الرئيسية في تحسين أداء المعلم في المدرسة الثانوية الحكومية 1 فونجغاكاردنغ تانا تورا جا". بحث شعبة إدارة التربية الإسلامية كلية التربية والعلوم التعليمية بالجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. تحت إشراف الحاجة أندي ريا ورده وعلياء ليستاري.

تتناقش هذه الرسالة تحليل استراتيجية القيادة الرئيسية في تحسين أداء المعلم في المدرسة الثانوية الحكومية 1 فونجغاكاردنغ تانا تورا جا. تهدف هذا البحث إلى تحديد أداء المعلم واستراتيجية القيادة للمدير لمعرفة العوامل المثبطة لمديري المدارس في تحسين أداء المعلم. تستخدم هذا البحث المنهج الوصفي مع المنهج النوعي،

وقد تم إجراء هذا البحث في المدرسة الثانوية الحكومية 1 فونجغاكاردنغ تانا تورا جا، وتألفت موضوع هذا البحث من المدير والمعلم، وكانت تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة والمقابلة وتقنيات التوثيق. كانت تقنيات تحليل البيانات في هذا البحث عبارة عن خطوات لتقليل البيانات وعرض البيانات ورسم الاستنتاج.

توضح نتائج هذا البحث أن أداء المعلم في المدرسة الثانوية الحكومية 1 فونجغاكاردنغ تانا تورا جا قد تطور الآن مقارنة بما كان عليه من قبل. والاستراتيجية الرئيسية للمدرسة الثانوية الحكومية 1 فونجغاكاردنغ تانا تورا جا في تحسين أداء المعلم هي استراتيجية المدير في تحسين قدرة المعلم من خلال رعاية المعلم القدرة في عملية التعلم، الاستراتيجية الرئيسية من خلال زيادة انضباط المعلم والاستراتيجية الرئيسية من خلال زيادة تحفيز المعلم. تتمثل العوائق أو العقبة التي تواجه مدير المدرسة الثانوية الحكومية 1 فونجغاكاردنغ في تحسين أداء المعلم في عدم كفاية المرافق المدرسية، ونقص الحزم في تنفيذ السياسة ، وقلة مشاركة سكان المدرسة.

كلمات أساسية : استراتيجية القيادة الرئيسية، أداء المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Seorang guru dalam menyampaikan bahan ajar dalam proses belajar mengajar secara tidak langsung berpengaruh terhadap hasil belajar. Proses pembelajaran hanya dapat dicapai dengan kompetensi yang ada dalam pribadi guru. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG) dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain yang dapat meningkatkan profesional guru.

Kepala sekolah harus mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional dan mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri. Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah, peran dan tanggung jawab kepala sekolah sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya.

Istilah khalifah berarti pengganti, yaitu pengganti dari jenis makhluk yang lain, atau pengganti dalam arti makhluk yang diberi wewenang oleh Allah SWT agar melaksanakan perintahnya di muka bumi. Istilah khalifah tersebut dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Sebagaimana firman Allah Dalam Q.S. Al- Baqarah/2: 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ
قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."¹

Peran dan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien.

Adapun hadist yang menjelaskan tentang kepemimpinan yaitu

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ
أَلَا كُلُّكُمْ 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 فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.
(رواه مسلم).

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 pertanggungjawaban terhadap apa yang kamu pimpin. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya, dan dia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi anggota keluarganya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap mereka. Seorang isteri adalah pemimpin bagi rumah tangga, suami dan anak-anaknya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya.

¹Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah*, Cet 1 (Bandung:Sy9ma, 2014),6

Seorang hamba adalah pemimpin bagi harta suruannya, dan dia juga akan dimintai pertanggungjawaban terhadap apa yang dipimpinnya. Dan ingat, setiap kamu adalah pemimpin. Setiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang kamu pimpin.” (HR. Muslim).²

Tugas kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja guru melalui jalinan kemitraan yang baik maka fungsi kepala sekolah sebagai inovator dan motivator memiliki peran strategis yang tepat untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga sekolah.

Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru yaitu:

1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan yang ingin dicapai
3. Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya³

²Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab. Imarah, Juz. 2, No. 1829, (Darul Fikri: Beirut-Libanon, 1993 M), 187-188.

³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (PT.Remaja Rosdakarya, 2017), 25

Tugas pokok dan fungsi guru dalam proses belajar mengajar yaitu merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah. guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal di luar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami, mengajar secara hafalan/ tanpa persiapan mengajar. Selain itu adanya guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, sering telat mengajar, kadang tidak masuk kelas hanya memberi tugas siswa bahkan alpha.

Sehubungan dengan uraian di atas ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber daya organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan

strategi kepemimpinan kepala sekolah peningkatan kinerja guru mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah mampu memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kinerja guru tidak hanya pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik. Penelitian ini penting dilakukan karena dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas penulis akan mengadakan penelitian tentang : *‘Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja’*”.

B. Batasan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks. Salah satunya adalah masalah manajemen sumber daya manusia. Permasalahan-permasalahan perlu mendapat tanggapan dan solusi. Dalam skripsi ini penulis hanya membatasi masalah pada ruang lingkup kecil yaitu mengenai strategi kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru yang ada di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja?
2. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja?

3. Apa saja faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data, untuk dijadikan sebagai karya tulis yang baik, sedangkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja.
2. Untuk menjelaskan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja.
3. Untuk menjelaskan faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja.

E. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat secara Teoritis
 - a. Suatu penelitian pada dasarnya dilakukan dengan maksud ingin menyumbangkan hasilnya untuk kemajuan ilmu pengetahuan, meningkatkan kinerja guru atau mengembangkan sesuatu, serta untuk merespon positif terhadap idealisme yang ada kaitannya dengan fenomena di lapangan.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pendidikan khususnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam mengaktualisasikan dirinya sebagai seorang pemimpin yang

menjadi teladan sekaligus meneladani guru dan siswanya untuk menjadi seorang yang berilmu pengetahuan dan berkarakter.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Pertama, sebagai pengetahuan awal yang memberikan nuansa tersendiri dalam upaya pengembangan potensi diri baik secara intelektual maupun akademis. Kedua, Untuk menambah wawasan dan sebagai sebuah pengalaman dalam ilmu pengetahuan serta bersifat responsif, kreatif utamanya dalam bidang pendidikan.

b. Bagi Lembaga

Dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengembangkan disiplin ilmu sekaligus untuk menambah literatur atau sumber kepustakaan terutama dalam bidang pendidikan

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini berguna bagi semua masyarakat dan diharapkan mampu untuk menambah wawasan dan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan kenyataan yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Zainuddin (2017) “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe”. Dari hasil wawancara dan studi dokumentasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan kepala sekolah di MAN Kabanjahe adalah kepemimpinan yang demokratis dan kinerja guru di MAN Kabanjahe secara umum sudah baik, walaupun ada beberapa guru yang kinerjanya tidak maksimal, dan hal tersebut disebabkan karena factor faktor pribadi. (2) Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MAN Kabanjahe adalah mengirim guru ke pelatihan DIKLAT, mengadakan MGMP, mengadakan PKB dan RKAL. (3) Pelaksanaan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru memiliki beberapa faktor yang menjadi penghambat yaitu fasilitas di MAN Kabanjahe yang kurang memadai dan gangguan masyarakat luar yang tidak suka dengan keberadaan MAN Kabanjahe. (4) Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan yang ada adalah dengan melengkapi fasilitas yang

masih kurang memadai dan menyerahkan gangguan dari luar sekolah kepada pihak komite.¹

2. Uci Rahmawati (2016) “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas”. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari beberapa hal yaitu perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran, kedisiplinan serta komunikasi dan interaksi, 2) Guru menjadi lebih baik, tertib dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi/penilaian pembelajaran, dan 3) Memantau guru saat pembelajaran berlangsung dan secara berkala berkeliling melihat kekelas, memberi keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang tepat, dan Kepala sekolah terbuka memberikan teladan kepada guru baik dalam hal kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi.²

3. Rochman Hidayati (2016) “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya”. Hasil Penelitian ini menunjukkan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melaksanakan pembelajaran telah dilaksanakan cukup baik meskipun belum ditunjang dengan fasilitas yang lengkap terutama dalam

¹Zainuddin, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe*, 2017, <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking/article/view/1134>

² Uci Rahmawati, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas*, 2016, http://repository.iainpurwokerto.ac.id/923/1/COVER_ABSTRAK_DAFTARISI_BAB1_BABV_DFTARPUSTAKA.pdf

mengelola waktu antara melaksanakan tugas tambahan sebagai kepala sekolah serta melaksanakan tugas akademik sebagai guru, (2) Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran sudah cukup baik hal ini ditandai dengan tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar, melaksanakan pembelajaran dan pembinaan yang mendidik bagi peserta didik, serta menerima hasil supervisi untuk peningkatan kompetensi dan perbaikan kinerja, dan (3) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan melaksanakan penilaian kinerja guru, melaksanakan supervisi akademik pembelajaran yang dilaksanakan guru dikelas, melaksanakan tindak lanjut hasil Supervise.³

4. Moch Abdurrozaq (2017) “Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu”. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1)Pembinaan kinerja guru dengan cara mengikut sertakan guru-guru seminar dan pelatihan profesi guru dengan harapan guru memperoleh ilmu tambahan agar kinerjanya semakin baik, 2) Pengawasan kinerja guru kepala sekoah sudah melakukannya dengan cara mengawasi secara langsung proses pembelajaran didalam kelas, 3) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan kepala sekolah telah melakukannya dengan baik, hal ini terlihat dari upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu setiap pagi kepala sekolah berangkat lebih awal agar dapat melihat secara langsung tingkat disiplin guru dan siswa, kepala sekolah juga dapat berjabat tangan dengan guru dan siswa,

³Rochman Hidayati, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya*, 2016. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-SDUUh3XODOJ:jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdp/article/download/15453/13615+&cd=1&hl=id=&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b>

4) Pemberian motivasi kepala sekolah sudah memberikanya kepada para guru, guru kegiatan pemberian motivasi ini dilakukan kepala sekolah disaat tidak ada jam belajar (istirahat) di ruang guru, 5) Pemberian penghargaan kepala sekolah belum bisa menjalankanya, dengan alasan keuangan sekolah pemberian penghargaan belum bisa diberikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik.⁴

5. Wening dan Santosa dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0”. hasil penelitian menunjukkan Pesatnya perkembangan teknologi perlu ditanggapi oleh berbagai sekolah agar lebih fokus pada peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di Indonesia sangat rendah sehingga perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik dari segi intelektual, spiritual, kreativitas, moralitas, dan tanggung jawab. Semua butuh bantuan dari kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mewujudkan daya saing yang berkualitas. Kepala sekolah memerlukan strategi kepemimpinannya dalam menghadapi era digital 4.0 ini. Bagaimana strategi yang akan digunakan akan membawa kearah perubahan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi era digital 4,0. adalah penelitian kualitatif. Dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang TIK dalam hal fasilitas dan infrastruktur, keterbukaan dengan perkembangan untuk menghadapi hal-hal yang akan terjadi di era digital 4.0, reaksi yang akan dilakukan cepat tentang perubahan di era 4.0, berorientasi pada

⁴Moch Abdurrozaq, *Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu*, 2017, <http://repository.radenintan.ac.id/603/1/SKRIPSI LENGKAP.pdf>

proses dan hasil, Menguasai formula 4C, yaitu: berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kolaborasi.⁵

6. Aryawan dengan judul ” Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0”. Berlandaskan Pada Konsep Panca Upaya Sandhi”. Hasil penelitian menunjukkan Terkait dengan kepemimpinan, masyarakat Hindu di Bali memiliki nilai kearifan lokal yang digunakan sebagai landasan dalam menjalankan kepemimpinan yang disebut *Panca Upaya Sandhi*. Jika kearifan lokal ini dapat dipertahankan dan diterapkan sejalan dengan gaya kepemimpinan modern saat ini, diharapkan akan dapat mengoptimalkan kualitas kepemimpinan yang dijalankan dan juga dapat menjaga nilai-nilai yang diwariskan oleh leluhur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan Kepala Sekolah di era revolusi industri 4.0 berlandaskan pada konsep *Panca Upaya Sandhi*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, dimana informasi diperoleh dari buku literatur, jurnal, peraturan, laporan penelitian, karangan ilmiah, media massa dan sumber-sumber tertulis baik cetak maupun elektronik. Hasil penelitian ini yaitu strategi kepemimpinan Kepala Sekolah yang dapat diterapkan di era revolusi industri 4.0 terdiri dari strategi kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan sarana dan prasana penunjang di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), kepemimpinan yang terbuka, kepemimpinan yang siap menghadapi ketidak-terdugaan, kepemimpinan yang

⁵ Wening dan Santosa, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0”. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume 5, No. 1, Januari-Juni 2020, diakses dari <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id>, pada 21 September 2021, pukul 19.24.

bereaksi cepat terhadap perubahan yang ada, kepemimpinan yang berorientasi pada hasil, kepemimpinan dengan formula 4C yaitu *critical thinking*, *creativity*, *communication*, *collaboration*, dan kepemimpinan yang mampu mengembangkan jiwa kewirausahaan. Strategi kepemimpinan ini dapat dioptimalkan dengan dilandasi filosofi *Panca Upaya Sandhi* yang terdiri dari *Maya*, *Upeksa*, *Indra Jala*, *Vikrama*, dan *Lokika*.⁶

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan penelitian terdahulu yang relevan dengan hasil penelitian

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Zainuddin (2017) “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kabanjahe”	Sama-sama membahas mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Pada jenjang pendidikan dan lokasi penelitian	Strategi Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
2	Uci Rahmawati (2016) “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas”	Sama-sama membahas tentang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Pada jenjang pendidikan dan lokasi penelitian	Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
3	Rochman Hidayati (2016) “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya	membahas mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Pada jenjang pendidikan dan lokasi penelitian	Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

⁶ Aryawan, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan Pada Konsep *Panca Upaya Sandhi*”, *Vol 5, No 2 (2019)*, diakses dari <https://ejournal.undiksha.ac.id>, pada 21 September 2021, pukul 21.00.

4	Moch Abdurrozaq (2017) “Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu”	Sama-sama Membahas mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Perbedaan pada jenjang pendidikan dan lokasi penelitian	Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
5	Wening dan Santosa (2021) “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0”	Sama sama Membahas mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah	Perbedaan pada focus penelitian dan lokasi penelitian	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0
6	Aryawan (2019) ” Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0	Sama sama Membahas mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah	Perbedaan pada focus penelitian dan lokasi penelitian	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0

B. Deskripsi Teori

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Manajemen Strategi

Pearce and Robinson dalam Suci menyatakan bahwa Strategic Management sebagai satu set keputusan dan aksi yang menghasilkan suatu formulasi dan pelaksanaan dari rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan.⁷

Tingkatan manajerial ini akan membedakan prinsip-prinsip managemennya dalam pengambilan keputusan dan perencanaan. Adapun tingkatanya sebagai berikut.

- a. Lower Management terdiri dari technical Skill/operasional dan perencanaan jangka pendek untuk karyawan operasional.

⁷ Rahayu Puji Suci, “Esensi Manajemen Strategi”, (Sidoarjo:IKAPI, 2015), 2.

- b. Middle Management terdiri dari functional skill/karyawan fungsional dan perencanaan jangka menengah ($\frac{1}{2}$ - 1 tahun).
- c. Top Management terdiri dari kemampuan konsepsional dan kreativitas dan untuk perencanaan jangka panjang (misal 5-10 tahun).

Bagi top management perencanaan jangka panjang tersebut merupakan perencanaan yang strategic/menunjukkan arah perusahaan. Sifat strategic untuk jangka panjang mengacu pada hal-hal yang eksternal artinya mampu memfokuskan masalah-masalah eksternal. Sifat Top Manager :

- 1) Untuk perencanaan jangka panjang.
- 2) Orientasi pada hal-hal yang bersifat eksternal.
- 3) Sifatnya integrative, komprehenship (Integral dari departemen-departemen).

Jadi apabila masing-masing departemen memikirkan dirinya sendiri akan terjadi konflik. Memperhatikan tingkatan manajerial di atas maka yang memenuhi kriteria sifat strategi yaitu : harus berfikir jangka panjang, membuat perencanaan yang bersifat umum, komprehenship, integrated dan eksternal, maka dapat disimpulkan bahwa tingkatan manajerial yang memiliki sifat tersebut adalah top manajerial/top manajemen.

Adapun pentingnya strategi sebagai berikut.

- a) Untuk memberikan arah yang jelas pada semua jajaran manajemen dalam perusahaan.

- b) Agar manajer berpikir jauh ke depan dengan kreatif (bukan hanya hal-hal yang bersifat rutin sehingga melupakan pemikiran jangka panjang).
- c) Memaksa manajer untuk mengantisipasi dan meramalkan faktor eksternal yang rumit dan tidak pasti.
- d) Dengan menyusun strategi, para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan jelas satu dengan yang lain. Strategi dapat menyatukan pandangan yang berbeda dari setiap manajer dan departemen dalam perusahaan.
- e) Perusahaan selalu dihadapkan dengan situasi persaingan. Kalau Tidak mampu untuk mengantisipasi ke depan, maka akan ketinggalan dengan para pesaing.

Adapun proses manajemen strategi yaitu :

1. Tahap Formulasi

Membuat misi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, mengidentifikasi peluang dan tantangan eksternal, serta mengambil keputusan strategis pilihan termasuk kegiatan yang dilakukan pada tahap formulasi.

2. Tahap Implementasi

Pada tahap ini anda harus menentukan sasaran dan tujuan, mengelola kebijakan dan sumber daya, serta memotivasi pegawai. Membangun kultur yang membangun strategi dan menciptakan struktur organisasi yang efektif pun termasuk ke dalam tahap implementasi.

3. Tahap Evaluasi

Ada tiga kegiatan utama pada tahap evaluasi yaitu menganalisis semua faktor internal dan eksternal, mengukur kinerja, serta menentukan tindakan perbaikan. Tahap evaluasi diperlukan untuk mencermati sukses tidaknya

strategi yang diterapkan. Evaluasi sangat diperlukan agar strategi perusahaan bisa beradaptasi dengan baik pada setiap perubahan internal dan eksternal.

Strategi adalah perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu atau strategi itu merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir atau sasaran. Strategi adalah suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Hadari Nawawi dalam buku *Administrasi Pendidikan* mengatakan bahwa “Strategi kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, menguasai pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku seseorang.”⁸

Kepemimpinan lebih cenderung pada proses dari kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain bersedia mengikuti perintah dalam mencapai sebuah tujuan dari lembaga atau lembaga tertentu. Menurut Sudarwan Danim, Kepemimpinan adalah seluruh tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam suatu wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁹

Tantangan bagi seorang pemimpin adalah mengarahkan komitmen semua orang dalam suatu madrasah dan para stakeholder di luar madrasah untuk meraih perubahan dan mengimplementasikan strategi yang dirumuskan. Jadi

⁸ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1987), 79

⁶ Sudarman Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 6

kepemimpinan strategis dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam merencanakan dan menyusun sebuah cara atau teknik atau kebijakan atau program dalam rangka mengantisipasi, memiliki visi, mempertahankan fleksibilitas, dan memberi kuasa kepada orang-orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu. Kepemimpinan strategis bersifat multifungsional, terutama melibatkan pengelolaan melalui orang lain, dan membantu organisasi untuk menghadapi perubahan yang tampaknya berkembang secara eksponensial dalam lingkungan global.¹⁰

b. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku orang lain. Kepemimpinan yaitu tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu.¹¹

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.¹²

¹⁰ Mudrajat Kuncoro, *Strategi: Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 205

¹¹ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1997), 79

¹² Engkoswara, Dkk, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 177

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi, hasil belajar siswa meningkat.¹³

Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap anggota organisasi mempunyai hak untuk memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya kebersamaan, Rasa kebersamaan dan rasa memiliki pada diri setiap anggota mampu menimbulkan suasana organisasi yang baik.

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan sekolah”. Kata ”kepala” dapat diartikan sebagai pemimpin dalam suatu lembaga. Sedangkan kata ”sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat untuk proses pendidikan yang berlangsung bagi siswa. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang fungsional guru yang bertugas memimpin suatu lembaga yang menjadi tempat berlangsungnya proses pendidikan siswa.

¹³Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , 2010), 93

Istilah kepala sekolah memiliki makna umum. Pengertian kepala sekolah ini dimaksudkan berlaku bagi seluruh pengelola lembaga pendidikan yang bisa meliputi, kepala sekolah, direktur akademi, ketua sekolah tinggi, rektor institut atau universitas, kiai pesantren dan sebagainya. Mereka adalah pemimpin lembaga pendidikan apapun jenisnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mendayagunakan seluruh potensi dirinya dan wewenang yang diberikan kepadanya untuk mempengaruhi orang atau kelompok lain dengan menggunakan strategi dan cara tertentu sehingga dapat mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga harus mampu menciptakan suasana yang mendukung di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya perpecahan. Tanggung jawab kepala sekolah sangat penting menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, semangat kerja guru tergantung kepala sekolah menciptakan kegairahan kerja.

c. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Berbicara tentang peran kepala sekolah terkait peningkatan kinerja, maka peran kepala sekolah diantaranya adalah:

Kepala Sekolah sebagai Pemimpin

1) Membangun Visi

Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang ke arah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh, kepemimpinannya dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan keterpurukan.¹⁴

Untuk mencapai apa yang dicita-citakan seorang pemimpin haruslah mempunyai visi atau pandangan yang jauh kedepan tentang arah dan gambaran masa depan seperti apa yang ingin dicapai. Kemudian dengan berlandaskan visi tersebut seorang pemimpin bergerak dan bekerja serta menggerakkan orang lain untuk bersama sama mewujudkan apa yang dicita-citakan. Visi tersebut merupakan landasan bagi sebuah organisasi untuk bekerja bersama-sama. Untuk itu, dalam merumuskan visi harus dimintakan persetujuan dari berbagai pihak yang berkepentingan dalam organisasi tersebut.

Orang yang bertanggung jawab merumuskan visi adalah pemimpin melalui kinerja kepemimpinannya. Sebagian orang mengatakan bahwa tugas terpenting seorang pemimpin adalah membangun visi. Maksudnya disini adalah seorang pemimpin muncul dengan gambaran tentang kondisi masa depan yang ideal. Kemudian pemimpin akan menjelaskan visinya kepada para pengikut dan

¹⁴Aan K, Cepi, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 75.

meyakinkan mereka untuk melakukan yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut.¹⁵

Pemimpin akan terus mensosialisasikan visinya kepada para bawahannya kemudian berusaha untuk menggerakkan dan terus memotivasi agar visi dari seorang pemimpin tersebut dapat dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi dengan baik.

Artinya sekolah yang sudah menetapkan visinya sejak awal harus tetap berkomitmen terhadap visi tersebut meskipun kepala sekolahnya berganti karena masa fungsional jabatan yang telah habis akan tetapi kepala sekolah selanjutnya masih melanjutkan dan mewarisi visi yang mungkin belum bisa diwujudkan oleh pemimpin sebelumnya.

2) Perilaku Pemimpin

Selain visi, karakteristik atau perilaku seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi keberhasilan suatu kepemimpinan seseorang. Seorang kepala sekolah bersikap dalam kesehariannya menjadi panutan dan sumber inspirasi bagi bawahannya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah.¹⁶

b) Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik.

¹⁵Marshall S, Molly G.S., *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*, (Jakarta: Erlangga, 2011), 96

¹⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, 107

- c) Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam tugasnya. Para guru, staf, dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah.
- d) Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana, dan sebagainya.
- e) Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- f) Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf, dan siswa, kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, terhadap para guru, staf, dan siswa.
- g) Setiap orang dalam kehidupan organisasi maupun kelompok, merasa senang apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi. Untuk itu kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apapun yang dihasilkan oleh mereka.¹⁷

Beberapa sikap yang harus dimiliki seorang kepala sekolah. Karena seorang pemimpin haruslah bisa memberikan kenyamanan kepada bawahannya sekaligus juga memberikan ketegasan sebagai bentuk pendidikan dalam rangka membina, mengajak, merangkul, dan mengayomi agar semua elemen dalam sekolah mempunyai kesamaan visi, misi, serta tujuan yang sama yaitu membentuk karakter siswa melalui proses yang namanya pendidikan.

3) Kepala Sekolah sebagai Manajer

¹⁷Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, 108

Peran kepala sekolah sebagai manajer pada suatu lembaga pendidikan sangat diperlukan, sebab lembaga sebagai alat mencapai tujuan organisasi di dalamnya berbagai macam pengetahuan, serta lembaga pendidikan yang menjadi tempat untuk membina, mendidik dan mengembangkan potensi SDM yang dimiliki.

Untuk itu kepala sekolah yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi agar lembaga dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam makna selalu melibatkan orang lain diantaranya :

a) Merencanakan

Perencanaan pendidikan adalah kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program pendidikan yang memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan, penentuan tujuan pendidikan, kebijaksanaan dalam pendidikan, arah yang akan ditempuh dalam kegiatan pendidikan, prosedur, metode yang diikuti dalam usaha pencapaian pendidikan.

Dalam kerangka manajemen sekolah, perencanaan bermakna bahwa Kepala Sekolah bersama timnya harus berpikir untuk menentukan sasaran dikaitkan dengan kegiatan mereka sebelumnya. Kegiatan itu lebih didasari atas metode, pemikiran logis, dan analitis ketimbang pada praduga (*intuitif*). Meskipun dalam kenyataan, perencanaan yang efektif memerlukan kemampuan intuitif dan daya analisis.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan menentukan jenis program yang dibutuhkan dan mengorganisasikan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai

tujuan yang ditentukan.¹⁸ Kepala sekolah harus dapat membimbing, mengatur, mempengaruhi, menggerakkan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas kependidikan di lembaga persekolahan agar berjalan teratur, penuh kerjasama. Juga, lahirnya kegairahan guru dan siswa dalam melaksanakan proses mengajar dan belajar. Perencanaan dan pengorganisasian karenanya, berhubungan dengan aspek-aspek yang lebih abstrak. Sebaliknya kepemimpinan sangat konkret, karena kepemimpinan langsung berhubungan dengan orang-orang.

b) Menggerakkan

Menggerakkan (*actuating*) berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik.¹⁹ Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakkan personel melaksanakan program kerja sekolah.

Pelaksanaan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan fungsi penggerak. Untuk keperluan ini, dibutuhkan orang-orang yang menggerakkan, pihak-pihak yang membimbing atau memimpin orang yang digerakkan. Tanpa adanya bimbingan, kegiatan dalam kerjasama akan berjalan secara tidak terkendali sehingga tidak sesuai dengan maksud dan tujuan organisasi. Untuk menyelenggarakan fungsi penggerakan, pejabat pimpinan harus memiliki kelebihan atas bawahannya, baik dalam hal kecakapan, ketekunan, keuletan, pengalaman, maupun keadilan.

c) Mengawasi/Mengendalikan

¹⁸Sudarwan Danim, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), 9.

¹⁹Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 46.

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan.

Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan sekaligus melakukan tindakan-tindakan perbaikan apabila penyimpangan sudah terjadi dari yang sudah direncanakan.

Pengawasan sering berkonotasi tidak menyenangkan karena dianggap mengecam kebebasan dan pribadi, padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi yang berlebihan, mematikan kreativitas dan sebagainya yang akhirnya merugikan organisasi sendiri, sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumberdaya dan membuat sulit pencapaian tujuan yang diharapkan.

d. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing yang mengisyaratkan pemimpin berada di dalam dan bukan diluar. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi sosial atau organisasi.

Secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam empat fungsi pokok, yaitu:²⁰

1) Fungsi Perintis (*Pathfinding*)

Fungsi ini mengungkapkan bagaimana upaya seorang kepala sekolah memahami dan memenuhi kebutuhan utama para *stakeholder*-nya, misi, dan nilai-nilai yang dianutnya serta, berkaitan dengan visi, yaitu pendidikan seperti yang diinginkan dan bagaimana agar bisa sampai kesana.

2) Fungsi Penyelaras (*Aligning*)

Fungsi ini berkaitan dengan seorang kepala sekolah menyelaraskan keseluruhan sistem dalam organisasi agar mampu bekerja dan saling bekerjasama. Kepala sekolah harus memahami SDM yang bisa diberdayakan dalam sistem organisasi. Kemudian menyelaraskan bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai visi yang telah digariskan dan disepakati bersama.

3) Fungsi Pemberdayaan (*Empowering*)

Fungsi ini berhubungan dengan upaya seorang Kepala Sekolah untuk menumbuhkan lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman agar setiap orang dalam organisasi mampu melakukan yang terbaik dan mempunyai komitmen yang kuat.

Seorang kepala sekolah harus memahami sifat pekerjaan dan tugas yang diembannya, Ia juga harus mengerti dan mendelegasikan seberapa besar tanggung jawab dan otoritas yang harus dimiliki oleh setiap bawahan yang dipimpinnya.

4) Fungsi Panutan (*Modeling*)

²⁰ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. (Jakarta Bumi Aksara, 1996), 176

Fungsi ini mengungkapkan bagaimana agar kepala sekolah dapat menjadi panutan bagi para guru, staf dan siswa. Seorang kepala sekolah bertanggung jawab atas tutur kata, sikap, perilaku, dan keputusan yang telah diambilnya.

Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa Kepala Sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa "keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah".

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa fungsi kepala sekolah adalah upaya seorang kepala sekolah memahami dan memenuhi kebutuhan utama para *stakeholder*-nya, menyelaraskan keseluruhan sistem dalam organisasi agar mampu bekerja dan saling bekerjasama, menumbuhkan lingkungan sekolah yang nyaman agar setiap orang dalam organisasi melakukan yang terbaik.

e. Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah besar sekali pengaruhnya terhadap kemajuan sekolah yang dipimpinnya, karena merupakan ujung tombak bagi kemajuan sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Semua manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin bagi dirinya sendiri, karena dalam diri manusia terdapat akal dan hati. Akal perlu dipimpin dengan baik sehingga fungsi pikirnya berkembang ke arah yang positif. Hati perlu dipimpin agar tidak menimbulkan gejolak nafsu yang membahayakan diri sendiri.

Akal dan hati dipimpin ke jalan yang lurus dengan acuan sistem nilai dan ilmu pengetahuan.²¹

Kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai manajer pendidikan, dan pemimpin pendidikan di sekolah.²² Tugas kepemimpinan kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) meliputi:

- a. Membimbing guru dalam menyusun program pengajaran,
- b. Membimbing guru dalam melaksanakan program pengajaran,
- c. Membimbing guru mengevaluasi hasil belajar siswa
- d. Membimbing guru melaksanakan program pengayaan dan remedial
- e. Membimbing karyawan dalam menyusun program kerja
- f. Membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari
- g. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler,
- h. Melakukan pengembangan staf melalui pendidikan dan pelatihan
- i. Melakukan pengembangan staf/guru melalui pertemuan sejawat
- j. Melakukan pengembangan staf dengan mengikuti seminar, diskusi.
- k. Mengusulkan kenaikan pangkat guru dan staf secara periodik
- l. Mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan dan pelatihan.²³

²¹Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 249

²² Depdiknas. *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, S.W: SIK & SLB*. SP. (Jakarta: Cipta Karya, 2006), 45

²³Zaenal Aqib, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. (Jakarta: Cendekia, 2002),

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Secara definitif kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.²⁴

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵

Menurut Suparlan, Guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator agar siswa dapat belajar dan atau mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, melalui pendidikan sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta.²⁶

Guru memiliki posisi yang sangat penting dalam penentuan keberhasilan pembelajaran karena guru yang mengelola proses pembelajaran secara langsung dari proses awal hingga akhir di mana proses pembelajaran merupakan inti dari

²⁴Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 145.

²⁵Anwar Prabu. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 67

²⁶Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Jakarta: Hikayat Publishing 2006), 10

proses pendidikan. Kedudukan guru yang strategis ini kemudian diperlukan perwujudannya melalui kinerja guru.

Kinerja guru Martinis Yamin dan Maisah mengemukakan definisi kinerja guru sebagai perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.²⁷

Menurut Nana Sudjana, kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut.²⁸ Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas dalam menjalankan tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang guru mengajar, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran.

Aspek-aspek kinerja guru menurut peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia nomor 137 tahun 2004, yang dipakai sebagai acuan penilaian kinerja guru, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu :²⁹

a. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Beberapa indikator dari kompetensi pedagogik yaitu:

- 1) Merencanakan kegiatan program pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan
- 2) Melaksanakan proses pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan

²⁷Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta:Persada Pers), 87

²⁸Nana Sudjan, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensido Offset), 19

²⁹Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan

- 3) Melaksanakan penilaian terhadap proses dan hasil pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan.
- b. Kompetensi kepribadian merupakan suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Beberapa indikator dari kompetensi kepribadian yaitu :
- 1) Bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak
 - 2) Bersikap dan berperilaku tepat sesuai dengan norma agama, budaya dan keyakinan anak
 - 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi pekerti luhur
- c. Kompetensi sosial merupakan kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif. beberapa indikator dari kompetensi sosial yaitu: beradaptasi dengan lingkungan dan berkomunikasi secara efektif
- d. Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan seorang guru sesuai dengan keahliannya dalam menyampaikan sesuatu kepada siswa dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. Beberapa indikator dari kompetensi profesional yaitu :
- 1) Memahami tahapan perkembangan anak
 - 2) Memahami pertumbuhan dan perkembangan anak
 - 3) Memahami pemberian rangsangan pendidikan, pengasuhan dan perlindungan
 - 4) Membangun kerjasama dengan orang tua dalam pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan anak
 - 5) Berkomunikasi secara efektif

b. Hakekat Kinerja Guru

hakekat kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan serta sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.³⁰ Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa hakekat kinerja guru adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan suatu dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan kerja guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi kultur kerja dalam organisasi.

³⁰E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 136

5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.³¹

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam lingkungan seperti itu, para guru, staf dan siswa termotivasi untuk saling belajar, saling memotivasi, dan saling memberdayakan.

Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna.³² Penilaian kinerja adalah suatu alat yang berfaedah tidak hanya mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.³³ Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Penilaian prestasi adalah

³¹Martinis Yamun dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), 129-130

³²Supardi, *Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), cet.6,.93.

³³ Hery Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 2010), 415

kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.³⁴

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, dan suatu alat yang berfaedah tidak hanya mengevaluasi kerja dari para guru, hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta perilaku yang dihasilkan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik ketika mengajar.

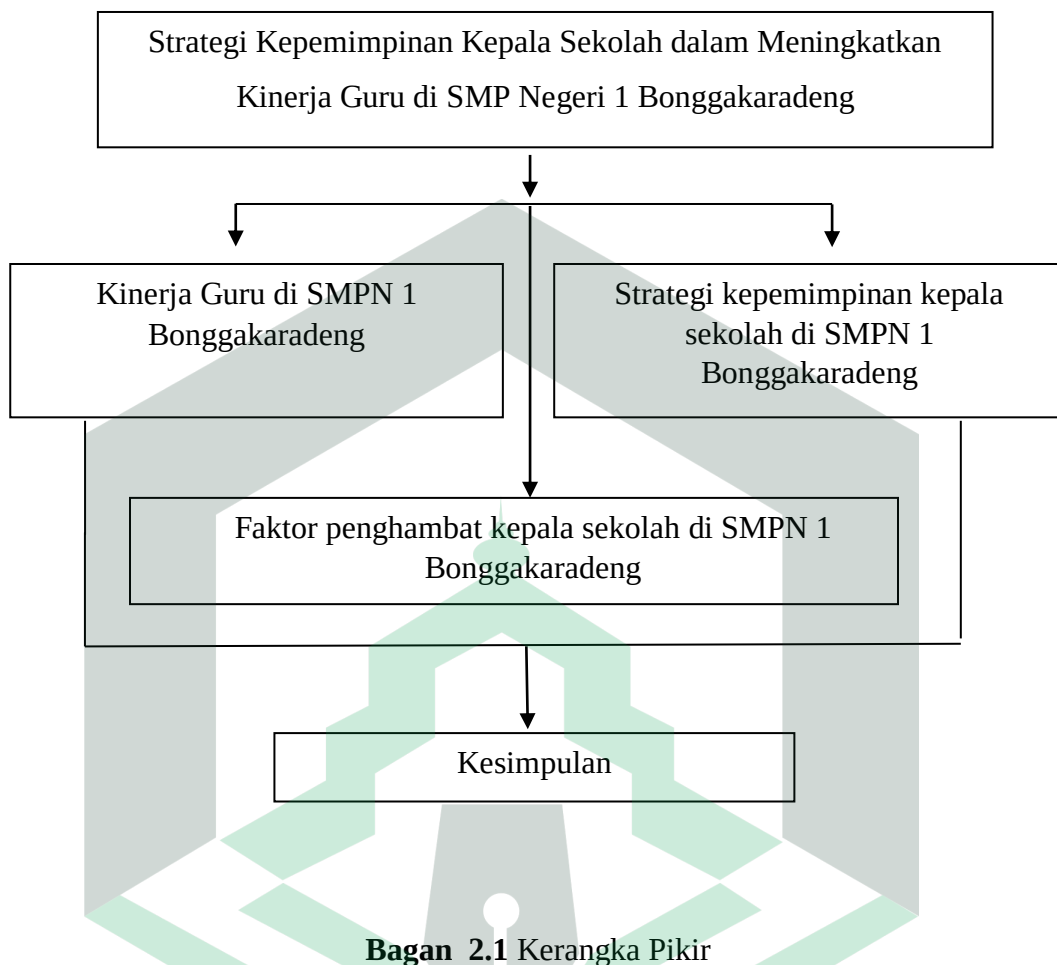
Sedarmayanti menjelaskan bahwa program manajemen penilaian kinerja yang efektif adalah :

1. Relevance, hal-hal atau faktor-faktor yang diukur harus relevan terkait dengan pekerjaannya, apakah itu out put-nya, prosesnya, atau inputnya.
2. Sensitivity, sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi.
3. Reliability, sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, sahih, akurat, konsisten, dan stabil.
4. Acceptability, sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antarkeduanya.³⁵

³⁴Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), 87

³⁵ Subagio, "penilaian kinerja guru," subagio, 04 november 2011, <http://subagio-subagio.blogspot.com/2011/11/penilaian-kinerja-guru.html?m=1>.

C. Kerangka berpikir



Berdasarkan skema di atas salah satu komponen yang sangat penting dalam lembaga pendidikan adalah guru. Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru termasuk mendorong semua pihak yang terlibat di sekolah serta kepala sekolah harus mengetahui faktor apa saja yang dapat menghambat kinerja guru sehingga tujuan pendidikan itu dapat berjalan secara efektif dan efisien.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mengungkap keadaan yang terjadi di lapangan secara alamiah. Penelitian deskriptif bertujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja” yang objek utamanya merupakan strategi kepemimpinan yang ada di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja.

C. Definisi Istilah

1. Strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah untuk mengantisipasi, memimpikan, mempertahankan fleksibilitas, berfikir secara strategis, dan bekerja dengan orang lain untuk memulai perubahan yang akan menciptakan masa depan yang lebih baik dalam dunia pendidikan.
2. Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

D. Desain Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan penelitian fenomenologi yaitu mencoba menjelaskan atau mengungkapkan makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari atau kesadaran yang terjadi dilapangan.

Ada beberapa pertimbangan peneliti sehingga memilih menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini, yaitu mengacu pada pendapat yang dikemukakan Moleong sebagai berikut:

1. Menyesuaikan penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda
2. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden.

3. Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.¹

E. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data diperoleh.

Setiap peneliti dituntut untuk menguasai teknik pengumpulan data menghasilkan data yang relevan. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan dari hasil observasi dan orang yang diwawancarai, selebihnya adalah data tambahan, seperti dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, seperti gambar, foto, catatan atau tulisan yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.”²

Data penelitian ini yang dilakukan semua berasal dari:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian baik itu melalui observasi, wawancara. Jadi semua sumber yang berkaitan dengan masalah peneliti adalah kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, sehingga jawaban yang akan diperolehpun akan benar-benar nyata dan terbukti
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder dapat berupa arsip atau dokumentasi yang diambil di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah peneliti sendiri dengan menggunakan pedoman Observasi, wawancara dan dokumentasi.

¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 3.

²Lexy J. Moleong, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2006.

G. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng yang terletak di Rano utara, kecamatan rano kabupaten tana toraja.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.³

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah, metode observasi, metode interview dan metode dokumentasi,

1. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala yang akan diteliti. Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

Metode observasi merupakan metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan. Dalam hal ini, observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena- fenomena yang diselidiki.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. 223

2. Metode Interview (Wawancara)

Wawancara (Interview) adalah “bentuk komunikasi langsung antara peneliti dengan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata secara verbal.⁴

Salah satu metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara interviewer dengan responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan.⁵

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan kegiatan yang mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang terdapat dalam dokumen-dokumen data yang diambil dari data tertulis seperti buku induk, rapot, dokumen, catatan harian, surat keterangan dan sebagainya. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Selain itu juga dapat dikatakan sebagai bahan tertulis maupun film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.

I. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data adalah menguji tingkat kepercayaan data yang telah ditemukan. Pengujian keabsahan data memiliki fungsi yaitu melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat

⁴ W. Gulo. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), 119

⁵ JokoSubagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), cet.6, 39

dicapai dan mempertunjukkan derajat hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang di data.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah triangulasi sumber, apabila ditemukan perbedaan antara data satu dengan yang lain, maka peneliti melakukan diskusi dengan informan untuk memastikan data yang benar.

J. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit melakukan sintesa, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.⁶

Model analisis data dalam penelitian digunakan teknik tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu (1) reduksi data (data reduction); (2) paparan data (data display); dan (3) penarikan kesimpulan dan varifikasi (conclusin drawing veriryng). Yaitu model komponen-komponen analisis data:

⁶ Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitaitf, Kualitatif dan R & D.* (Bandung: Alfabeta, 2009)

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan atau menyajikan data. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan informasi, dari informasi yang kompleks keinformasi yang sederhana. Sehingga mudah dipahami maknanya

Setelah data direduksi, selanjutnya dalam menganalisis data adalah dengan menyajikan data. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya.⁷

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Menganalisis data adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang telah dinyatakan sifatnya masih sementara, dan akan berubah jika ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

⁷Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2009), 41.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

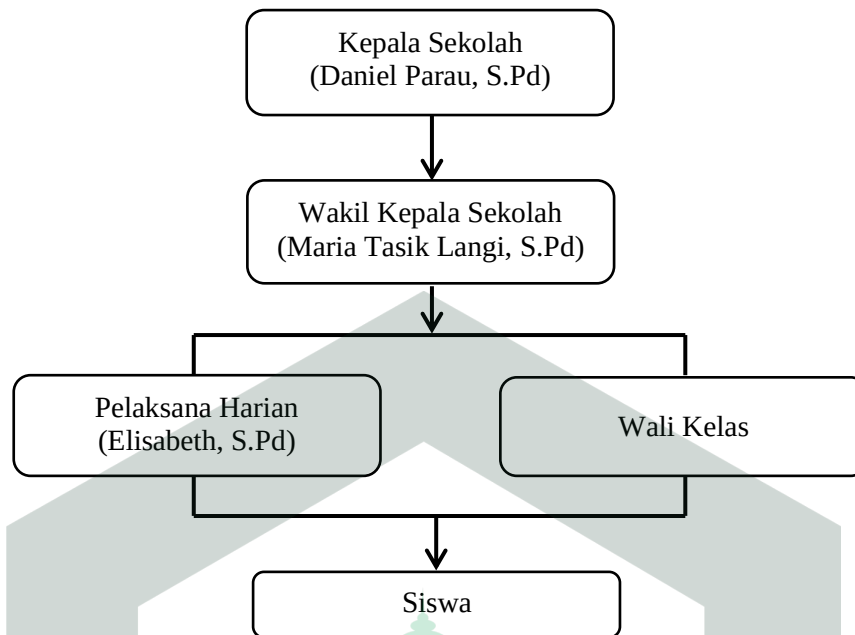
a. Sejarah Singkat SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja

SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja didirikan pada tahun 1978 tepatnya tanggal 13 September 1978. Dimulai dari sebuah keinginan dan ide cemerlang dari beberapa sarjana muda kala itu yang telah menyelesaikan masa studinya di tanah Makassar. Mereka menginginkan adanya lembaga pendidikan berupa Sekolah Menengah Pertama (SMP) di daerah mereka yaitu Bonggakaradeng Tana Toraja. Tercatatlah beberapa nama yang memiliki ide dan keinginan besar tersebut antara lain J.W. Rundupang, Belem Petrus dan Toding.

Kondisi fasilitas sarana dan prasarana belajar pada masa itu sangatlah jauh dari layak, namun dibakar dan dipacu oleh semangat untuk memajukan pendidikan, masyarakat/kepala sekolah/guru/pegawai bersama siswa yang ada terus belajar di ruangan yang berlantai tanah atap alang-alang buatan siswa sendiri, tempat duduk terbuat dari bambu yang dibelah menjadi dua bagian.

Pada tahun 1975 seiring dengan bertambahnya jumlah siswa, mencapai 4 kelas diajukan alih status sekolah ke pemerintahan pusat agar menjadi sekolah yang bertaraf negeri dan hingga kini SMP Negeri 1 Bonggakaradeng tetap eksis berdiri serta mendidik anak-anak di daerah Bonggakaradeng Tana Toraja.

b. Struktur Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja



Bagan 4.1 Struktur Organisasi Sekolah

c. Visi Misi SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja

Visi

Menciptakan Generasi yang Berakhlak , Berkarakter, Berprestasi, Menguasai IPTEK dan Peduli Lingkungan

Misi

1. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
2. Menumbuhkembangkan pendidikan karakter
3. Melaksanakan pembelajaran yang kompetitif, kreatif dan inovatif di bidang akademik dan nonakademik berbasis IT
4. Meningkatkan kepedulian warga sekolah terhadap lingkungan
5. Melaksanakan tri program Bupati Tana Toraja yaitu:
 - a. Jangan biarkan rakyatku bodoh
 - b. Jangan biarkan rakyatku sakit
 - c. Jangan biarkan rakyatku lapar

2. Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja

Kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja saat ini mengalami perkembangan dibandingkan tahun sebelumnya, namun masih perlu ditingkatkan lagi. Upaya yang dilakukan tersebut membuahkan hasil meskipun belum maksimal. Selain itu juga adanya pembinaan kepada para guru. Sebagaimana ungkapan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“strategi yang diterapkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru memiliki sedikit perkembangan dibandingkan sebelumnya. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja sudah ada peningkatan. Seperti metode pembelajaran yang digunakan di kelas sudah cukup baik, tingkat kedisiplinan sudah meningkat dan motivasi guru juga sudah bagus. Namun, secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan lagi.”¹

Ungkapan tersebut sejalan dengan ungkapan salah satu guru yang mengatakan bahwa:

“Setelah saya diutus mengikuti pelatihan di luar dan dalam sekolah, saya mendapatkan banyak pengalaman dan ilmu khususnya dalam pembelajaran di kelas. Ilmu yang saya peroleh kemudian saya bagikan kepada teman-teman guru sehingga guru yang lain juga mampu menerapkan apa yang saya dapatkan selama pelatihan.”²

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk dalam meningkatkan kinerja guru itu sendiri, dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah di Smp Negeri 1 Bonggakaradeng harus mampu membantu guru dalam mengembangkan pola kedisiplinannya dan meningkatkan motivasinya, mengingat setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari

¹Daniel Parau. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 10 Mei 2021

²Faulus Peri. Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 20 Mei 2021

pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya, Kedisiplinan dalam proses belajar mengajar di kelas dilaksanakan dan dikontrol oleh kepala sekolah yang meliputi pembagian jam mengajar guru, terlambat atau tidak datang, ada atau tidaknya guru di dalam kelas. Selain itu kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada guru dengan mengubah cara berfikir, sikap dan kebiasaan lama dan memberikan wawasan kepada guru. Dari hasil pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah dengan cara mengubah pola berfikir dan kebiasaan lama untuk memberikan wawasan diharapkan kinerja guru semakin berkembang dengan cara berfikir secara luas dalam menghadapi masalah yang ada di sekolah. Selain itu juga semua kegiatan yang berlangsung di sekolah dilakukan secara transparan sehingga tujuan untuk meningkatkan kinerja guru dapat tercapai.

3. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja

Kinerja guru merupakan salah satu indikator kemajuan suatu sekolah. Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja guru adalah strategi kepemimpinan kepala sekolah. Setiap kepala sekolah dituntut memiliki strategi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja yang mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah saya memiliki beberapa strategi peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. Strategi tersebut meliputi Pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, peningkatan kedisiplinan guru dan peningkatan motivasi

guru. Strategi tersebut sangat penting dilakukan, mengingat kualitas guru menentukan kualitas siswa dan sekolah kita.”³

Ungkapan tersebut sesuai dengan ungkapan salah satu guru SMP Negeri 1

Bonggakaradeng Tana Toraja yang mengatakan bahwa :

“Selama ini kepala sekolah sering mengutus beberapa guru untuk mengikuti pelatihan guru di luar daerah. Selain itu, guru juga sering mendapatkan pelatihan pembelajaran di sekolah ini. Kami sebagai guru sering diberikan penyampaian terkait pentingnya meningkatkan kinerja guru.”⁴

Selain itu, ungkapan kepala SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja terkait strategi yang digunakan diperkuat oleh ungkapan salah satu guru yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah membuat kebijakan tentang kedisiplinan lingkungan sekolah salah satunya guru. Kebijakan tersebut sudah berjalan hanya saja masih perlu dimaksimalkan lagi. Karena saya melihat pelaksanaan kebijakan itu masih belum maksimal sehingga hasilnya pun belum maksimal juga.”⁵

Strategi berikutnya yang diterapkan kepala sekolah yakni meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“saya sangat menghargai kerja dan kinerja guru selama ini. Saya selalu berusaha memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik. Tujuannya agar semua guru termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya masing-masing sesuai dengan bidang yang ditekuni.”⁶

Ungkapan tersebut dibenarkan oleh salah satu guru yang mengatakan bahwa:

³Daniel Parau. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 10 Mei 2021

⁴Faulus Peri. Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 20 Mei 2021

⁵Elisabeth. Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 20 Mei 2021

⁶Daniel Parau. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 10 Mei 2021

“Selama ini kepala sekolah sering memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dilakukan agar kami para guru berlomba-lomba meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Menurut saya kegiatan itu sangat bagus dan positif untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah ini.”⁷

Sebagai kunci keberhasilan suatu sekolah, guru dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi, terutama disiplin waktu. Adanya kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru ini maka menurut para pihak yang diwawancara terkait dengan bagaimana seharusnya tindakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja yang baik, dijawab sebagai berikut :

Menurut kepala SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, bahwa saya harus memberikan contoh terhadap guru, para staf, dan para murid untuk menjalankan kedisiplinan. Saya jam 07.00 sudah berada di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. Saling berjabat tangan antara guru dan murid. Apabila bel sudah berbunyi masih ada guru yang mengobrol di dalam ruangan guru, saya datang untuk segera masuk dalam kelasnya masing-masing untuk persiapan mengajar. Guru sudah belajar untuk disiplin, masuk kelas sudah tepat waktu, memakai durasi waktu untuk mengajar sudah baik, tapi menyelesaikan administrasi mengajar belum sepenuhnya disiplin, saya selalu mengecek setiap hari dan memeriksa absensi guru dengan di bantu oleh guru piket, kalau ada guru terlambat saya selalu me-sms mengingatkan guru tersebut mengajar dan apabila ada guru tidak mengajar saya akan segera menanyakan keesokan harinya kepada guru tersebut, apabila ada guru tidak masuk lebih dari tiga hari tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu, saya akan menindak lanjuti dengan menanyakan guru yang bersangkutan, apabila ditemukan ada indikasi kesengajaan tidak melaksanakan tugas. Saya akan mengambil tindakan dengan cara menegur, membina guru tersebut, setelah itu saya akan melihat perubahan sesudah mendapatkan teguran. Berkaitan dengan sanksi atau hukuman, saya tidak pernah menerapkan hukuman yang diatur dalam Menpan Nomor 53 , budaya saling menegur dan mengingatkan, saya coba terapkan. Sehingga ketika kedisiplinan sudah membudaya di lingkungan sekolah, para guru akan enggan dan malu untuk melakukan kesalahan.⁸

⁷Yonathan Tonglo. Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “Wawancara” dilakukan pada tanggal 20 Mei 2021

⁸ Daniel Parau. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “Wawancara” dilakukan pada tanggal 10 Mei 2021

Mencermati hasil wawancara di atas, Kepala SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja berusaha membuat guru harus datang tepat waktu dan datang lebih awal sebelum jam mengajar dimulai agar disiplin dalam melaksanakan proses belajar mengajar, kedisiplinan harus diutamakan, karena disiplin merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya pendidikan dan pengajaran, tidak mungkin pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan baik jika disiplin pada kurang dilaksanakan. Harapan kepala SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja dengan mentaati dan mengikuti disiplin sebagaimana mestinya, maka proses belajar mengajar dengan mudah dapat tercapai, karena semua unsur sudah mengetahui hak dan kewajibannya masing-masing.

Disamping itu disiplin dapat meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran. Hal senada juga diungkapkan oleh wakil kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja sebagai berikut:

Menurut Wakil kepala sekolah menjelaskan bahwa “Guru harus datang tepat waktu dan datang lebih awal sebelum jam mengajar dimulai. Disisi lain kedisiplinan guru juga dilihat dari kesehariannya dalam mengajar maupun di luar mengajar.”⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas nampak kesadaran guru tentang tugas dan fungsinya untuk melaksanakan proses belajar mengajar harus tepat waktu dan disiplin sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran akan tercapai, tujuan pembinaan disiplin bagi guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja adalah untuk dapat meningkatkan kinerja guru, meningkatkan mutu pendidikan dan mutu

⁹ Maria Tasik Langi, Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, “Wawancara” dilakukan pada tanggal 15 mei 2021

sekolah, untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran serta untuk mengarahkan sekolah tersebut kearah yang lebih baik dan sempurna.

Selanjutnya dalam rutinitas pekerjaan yang sering menimbulkan kejenuhan sehingga dapat menurunkan motivasi kinerja guru, maka penanganan yang paling tepat ialah peningkatan motivasi kinerja. Peneliti katakan demikian karena motivasi merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini sebagaimana yang diungkapkan oleh :

Kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, bahwa sebagai kepala sekolah saya harus berusaha untuk memberikan motivasi kepada guru dengan melakukan pendekatan supaya kinerja mereka semakin meningkat dan membaik guna untuk meningkatkan mutu pendidikan lebih baik tidak menurun.

Lebih lanjut kepala sekolah menyatakan, saya memberikan motivasi kepada guru-guru dengan memberikan penghargaan, bagi guru yang berprestasi akan kami beri penghargaan dengan memberi ucapan terimakasih, saya lakukan dalam forum rapat, dan pada waktu apel upacara di sekolah. disamping cendra mata atas prestasinya. Berdasarkan keterangan dalam wawancara di atas, Kepala SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja selalu mengembangkan semangat kerja para guru, dengan memberikan dukungan dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya agar guru merasa puas dengan hasil kerjanya apabila ada motivasi dari atasan. Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan yang dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Selain itu kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru untuk memotivasi meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan yang diberikan kepada guru berprestasi secara terbuka sehingga setiap guru memiliki peluang untuk meraihnya. Penghargaan ini dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.¹⁰

Terkait dengan pembinaan pelaksanaan mengajar guru ini baik kepala SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, Wakasek, kepala perpustakaan, dan

¹⁰ Daniel Parau. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “Wawancara” dilakukan pada tanggal 10 Mei 2021

segala tenaga pendidik dan kependidikan, mereka saling bersinergi dalam mengawal kinerja proses belajar-mengajar, dengan saling bahu membahu mengontrol antara guru yang satu dengan yang lainnya dalam hal take and give (memberi dan menerima) masukan untuk saling melengkapi demi tercapainya kemajuan proses belajar mengajar, termasuk dalam menyiapkan perangkat mengajar seperti RPP, media-media diperlukan, metode yang digunakan dalam mengelola kelas yang baik, 10 menit sebelum memulai kegiatan mengajar.

Lebih lanjut, dalam pengamatan peneliti bahwa upaya peningkatan wawasan guru dalam mengelola tenaga kependidikan, maka salah satu tugas yang dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru dalam hal ini, kepala sekolah memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah. Untuk memperkuat pengamatan tersebut, peneliti mewawancarai pihak terkait : Menurut kepala SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja dan dijelaskan bahwa untuk pengiriman guru diklat, itu secara bergantian agar tidak mempengaruhi dalam proses belajar mengajar, apabila ada guru yang sedang mengikuti pelatihan, biasanya diberi tugas supaya jam pelajaran tidak kosong Selain itu bisa menambah wawasan guru agar tidak ketinggal tentang teknologi informasi dan peningkatan mutu sumber daya manusia.

Menurut salah satu guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, menjelaskan bahwa dalam hal ini, saya sebagai guru tidak hanya belajar dan mengajar di sekolah saja, akan tetapi saya juga belajar dengan siapapun dimanapun dan kapanpun termasuk mencari wawasan dalam

dunia lain yaitu di internet sehingga saya mengetahui perkembangan apa saja yang belum saya dapat atau miliki khususnya dalam pelajaran saya dan bisa mempermudah dalam proses pembelajaran. Saya juga mengikuti diklat dan menjadi anggota MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Mencari wawasan dari luar yaitu dari internet, berusaha agar murid itu mudah menerima pelajaran dari saya dan tidak merasa jenuh dan bosan ketika saya mengajar.¹¹

Dari berbagai pendapat di atas peneliti cermati terkait upaya peningkatan wawasan guru dalam mengelola tenaga kependidikan, baik kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, wakil bidang kurikulum, guru ekonomi, guru sejarah dan guru fisika menyatakan bahwa intinya perlunya mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan sumberdaya kemampuan dan wawasan guru, termasuk menjadi anggota MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), menambah wawasan melalui media internet sehingga dapat mewujudkan pembelajaran yang lebih kondusif (mendukung).

4. Faktor Penghambat Yang Dihadapi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja dalam Upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah tentunya menemukan berbagai hambatan. Sehingga pencapaian tersebut membutuhkan berbagai dukungan.

“Faktor penghambat yang saya temui dalam upaya peningkatan kinerja guru yaitu fasilitas sekolah yang belum memadai sehingga menghambat perkembangan guru dan siswa. Selain itu, penerapan kebijakan yang saya lakukan belum maksimal karena banyak faktor dan kurangnya partisipasi warga sekolah secara keseluruhan.

¹¹ Elisabeth. Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 20 Mei 2021

Hambatan-hambatan tersebut sangat mengganggu proses pencapaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja.”¹²

Ungkapan tersebut sejalan dengan salah satu penjelasan guru yang mengatakan bahwa:

“Selama ini saya kurang aktif mengikuti berbagai kegiatan sekolah disebabkan jarak rumah saya jauh dari sekolah. Sehingga kalau saya pulang ke rumah susah lagi untuk kembali ke sekolah di hari yang sama. Akses ke sekolah menjadi salah satu alasan saya kurang berpartisipasi di sekolah.”¹³

Hal yang sama juga disampaikan oleh salah satu guru mengatakan bahwa :

“Kalau kendala saya selama ini yaitu sekolah ini kurang fasilitas memadai. Sehingga kami sebagai guru juga kurang dalam pembelajaran di kelas. Selain itu, teknologi yang mau digunakan juga masih terbatas. Sehingga kami sebagai guru masih kurang dalam penggunaan teknologi dibandingkan sekolah lain yang ada di Kota.”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara ada beberapa faktor yang menghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya fasilitas sekolah belum memadai, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru di sekolah tentunya membutuhkan fasilitas yang memadai seperti perangkat teknologi dan perangkat lainnya. Tanpa adanya fasilitas tersebut kinerja guru dalam mengajar maupun lainnya menjadi terhambat. Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan sekolah secara maksimal maka diperlukan ketegasan kepala sekolah untuk menerapkan segala kebijakan dan peraturan dengan baik sesuai yang sebenarnya. Untuk mencapai tujuan sekolah diperlukan berbagai peran dan dukungan seluruh warga sekolah yaitu kepala sekolah, guru, siswa maupun yang lainnya. Peranan dan dukungan tersebut dijalankan sesuai

¹²Daniel Parau. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 10 Mei 2021

¹³Agustina Payukallo. Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 20 Mei 2021

¹⁴Yonathan Tonglo. Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “*Wawancara*” dilakukan pada tanggal 20 Mei 2021

dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kurangnya partisipasi warga sekolah tentunya menjadi salah satu hambatan dalam mencapai tujuan sekolah khususnya meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu Peranan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk memberikan kebijakan yang dapat mengatasi masalah tersebut.

B. Analisis Data

1. Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari luar lingkungannya. Dari berbagai faktor tersebut, kinerja guru merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kinerja guru. Guru memiliki peranan yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Maka dari itu, kinerja guru harus diperhatikan dengan baik.

Dalam bekerja, guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja membutuhkan berbagai dukungan seperti fasilitas maupun aspek lainnya agar tanggung jawab yang telah ditugaskan oleh sekolah sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan, dalam melaksanakan tugasnya dibutuhkan dorongan dan motivasi untuk membantu penyelesaian tugas dan sasaran. Seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diharapkan adalah prestasi atau hasil kinerja yang maksimal dan tepat sasaran.

Kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja sudah mengalami perkembangan dibandingkan sebelumnya. Hal ini disebabkan karena

berbagai faktor seperti kurangnya fasilitas yang memadai, akses ke sekolah yang relative jauh, maupun faktor lainnya. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja terhambat karena faktor internal maupun eksternal sekolah. Sehingga kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja beserta warga sekolah telah berupaya memkasimalkan pencapaian tujuan sekolah melalui peningkatan kualitas dan kinerja guru.

Disamping itu, ada diantara guru yang bertempat tinggal relatif jauh sehingga merupakan kendala tersendiri bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini pernah terjadi dimana guru yang bertempat tinggal dari sekolah pernah terlambat datang kesekolah untuk mengajar. Namun kepala sekolah telah berusaha untuk menjadwalkan jam mengajar bagi guru yang jauh tidak pada jam pertama terhadap guru seperti ini kepala sekolah tidak sanksi yang tegas mengingat kondisi guru yang bertempat tinggal jauh dan karena faktor kemanusiaan lainnya.

Kurang tersedianya fasilitas pendidikan dan kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran yang secara tidak langsung akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Adapun fasilitas yang tersedia pada SMP Negeri 1 Bonggakaradeng. Diantaranya gedung sekolah(ruang kelas,ruang guru,ruang kepala sekolah,lab., TIK dan IPA),perpustakaan.Guru yang lain juga mengatakan bahwa masih ada guru yang tidak menggunakan fasilitas yang ada,mengajar hanya menggunakan buku panduan dan buku paket, namun tidak semua guru seperti itu dan sebagian guru telah menggunakan fasilitas pendukung dalam mengajar, misalnya dengan menggunakan LCD/ computer.

Selanjutnya faktor lain yang menghambat kinerja guru adalah sebagai berikut: disamping punya tanggung jawab terhadap anak didik dan lembaga pendidikan guru juga punya tanggung jawab terhadap keluarga (anak, suami/istri). Dengan penghasilan yang ada, guru mengalami kesulitan hidup dan keluarganya. Ada diantara guru yang belum bersertifikasi bahkan sebahagian diantaranya masih berstatus tenaga honor. Hal ini merupakan kendala lain bagi guru baik langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara faktor lain yang menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ialah faktor yang datang nya dari guru itu sendiri salah satunya adalah ada keterlambatan yang dilakukan guru dalam menyerahkan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan teori yang relevan dan hasil penelitian yang ditemukan di lokasi, baik berupa data wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja dalam hal pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan kepada tenaga pendidik telah terwujud dimana kepala sekolah memotivasi guru berupa pemberian penghargaan bagi yang berprestasi, dan pembinaan serta teguran bagi guru yang lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamzah Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja,

motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari data yang dikumpulkan dapat dikaji bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja sebagai tenaga pendidik dalam pengelolaan pembelajaran di sekolah meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian dalam hal kegiatan belajar mengajar telah berjalan dengan efektif. Sejalan yang dilakukan oleh kepala SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja dalam hal pengelolaan kurikulum di sekolah telah direncanakan, dilaksanakan dengan melibatkan wakil urusan kurikulum di sekolah dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pembelajaran serta kelengkapan data administrasi kegiatan belajar peserta didik telah terwujud untuk mencapai tujuan.

Hasil obervasi awal menunjukkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja masih perlu untuk diperbaiki. Namun, dengan kegigihan dan tanggung jawab kepala sekolah serta tenaga pendidikan lainnya, kinerja guru dapat meningkat. Hal ini didukung oleh fasilitas yang disediakan sekolah yang membantu guru dalam melakukan proses pembelajaran. Contohnya, dulu guru melakukan pembelajaran dengan otodidak, guru membaca atau mendikte siswa setiap mata pelajaran. Namun, kini guru sudah dapat melakukan proses pembelajaran dengan bantuan power point, sehingga guru tidak perlu untuk mendikte siswanya. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya fasilitas dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru.

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja

Kepala sekolah dituntut memiliki kualitas yang baik. Kualitas yang dimaksud adalah kepala sekolah yang mampu membawa dan memanfaatkan semua potensi yang ada untuk kemajuan sekolah, serta kepala sekolah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup dan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi disekolah dengan baik. Kepala sekolah yang dapat mengelola sumberdaya pendidikan yang ada dilembaga pendidikan tersebut benar-benar berfungsi dengan baik dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Salah satu tugas penting sebagai seorang kepala sekolah adalah mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah. Sehingga dengan demikian seorang kepala sekolah harus memiliki strategi kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Berikut ini beberapa strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja adalah sebagai berikut:

- a. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Melalui Pembinaan Kemampuan Guru Dalam Proses Pembelajaran

Strategi kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja dalam rangka peningkatan kinerja guru dilakukan melalui pembinaan kemampuan guru. Upaya pembinaan tersebut dilakukan agar guru di SMP 1 Bonggakkaradeng Tana Toraja memiliki kemampuan yang baik dalam pembelajaran. Pembinaan tersebut dilakukan melalui pemberian pelatihan baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Pelatihan tersebut dapat

meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam pembelajaran sehingga mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sonedi dan Tutut Soliha yang mengatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja guru kepala sekolah MTSN 1 Model Palangkaray mengikutkan para guru setiap ada pelatihan sesuai dengan bidang studi masing-masing.¹⁵ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan dapat meningkatkan kualitas guru sesuai dengan bidangnya masing-masing. Upaya tersebut dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja dalam rangka memudahkan pencapaian visi dan misi di sekolah tersebut khususnya dalam pengembangan keilmuan.

b. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru

Kedisiplinan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah sekolah. Kedisiplinan memiliki peranan penting dalam menunjang kualitas sebuah sekolah khususnya kinerja guru. Apabila sebuah sekolah memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, maka tentunya sekolah tersebut memiliki kualitas yang baik pula. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja, kepala sekolah menerapkan sistem kedisiplinan yang baik. Hal tersebut dilakukan dengan menegakkan kedisiplinan guru, meningkatkan standar perilaku guru, dan melaksanakan semua peraturan yang telah disepakati bersama. Tingkat kedisiplinan yang baik tentunya berdampak terhadap sistem pengelolaan sekolah yang baik pula. Sehingga kedisiplinan menjadi unsur yang harus diperhatikan dengan baik.

¹⁵Sonedi dan Tutut Soliha. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Anterior*, 18 No 1, (2018) : 13-22, <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/>

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anis Syamsu Rizal yang mengatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹⁶ Berdasarkan asumsi tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Sehingga dengan demikian, peranan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kedisiplinan guru.

c. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi

Motivasi merupakan aspek penting dalam mencapai suatu tujuan. Salah satunya adalah mencapai kinerja sekolah yang meliputi kinerja guru. Motivasi dapat memicu semangat dan kinerja guru menjadi lebih baik. Upaya meningkatkan motivasi guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja dilakukan oleh kepala sekolah melalui pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi. Strategi tersebut dilakukan dalam rangka menarik minat dan meningkatkan semangat para guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja sehingga mau meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Selain itu, kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja juga menciptakan suasana sekolah yang harmonis sehingga Nampak sistem kekeluargaannya. Suasana tersebut dapat memicu keakraban dan kerjasama yang baik di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. Berbagai upaya tersebut

¹⁶Anis Syamsu Rizal. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*, Jurnal Ulul Albab, 23 No 1 (2019): <http://journal.ummat.ac.id/>

tentunya dapat meningkatkan motivasi guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hal tersebut sejalan dengan asumsi yang dikemukakan oleh Titin Eka Ardiana yang mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Akuntansi SMK di Madiun.¹⁷ Asumsi tersebut menjelaskan bahwa peranan motivasi dalam kalangan guru sangat penting. Motivasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun eksternal guru itu sendiri. Termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang disukai oleh para guru di sekolah.

3. Faktor Penghambat Yang Dihadapi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja

Upaya pencapaian dan peningkatan kinerja guru di sekolah tentunya menemukan berbagai kendala dan hambatan termasuk kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. Upaya peningkatan kinerja guru membutuhkan dukungan berbagai pihak seperti siswa, orang tua siswa, pemerintah maupun guru itu sendiri. Peningkatan kinerja guru merupakan hal yang membutuhkan waktu dan proses yang cukup lama. Karena kinerja guru merupakan aspek penting yang akan menentukan kualitas sekolah dan unsur lainnya.

¹⁷Titin Eka Ardiana. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17 No 2, (2017) : <http://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/JAP/article/view/11>

Berikut ini beberapa kendala yang dihadapi kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja dalam meningkatkan kinerja guru :

a. Fasilitas Sekolah yang belum Memadai

Sarana dan prasarana merupakan aspek penting dalam menunjang kemajuan suatu sekolah khususnya dalam peningkatan kinerja guru. Sarana dan prasarana dapat digunakan untuk menjalankan sistem operasional sekolah seperti belajar mengajar, pengawasan dan sebagainya. Fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat perkembangan sekolah termasuk perkembangan siswa dan guru dalam mengajar.

Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru di sekolah tentunya membutuhkan fasilitas yang memadai seperti perangkat teknologi dan perangkat lainnya. Tanpa adanya fasilitas tersebut kinerja guru dalam mengajar maupun lainnya menjadi terhambat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahrudi Efendi Damanik yang mengatakan bahwa fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar mengajar.¹⁸

b. Kurang tegas dalam Menerapkan Kebijakan

Tugas dan kewajiban kepala sekolah adalah mengambil dan menerapkan kebijakan dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kebijakan tersebut tentunya dilakukan untuk kepentingan bersama. Hal tersebut juga dilakukan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. Hambatan yang ditemui

¹⁸Bahrudin Efendi Damanik. *Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 No 2 (2019):<http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/102>

dalam meningkatkan kinerja guru adalah penetapan peraturan dan kebijakan yang kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja yang kurang tegas dalam menerapkan kebijakan dan peraturan sekolah.

Kurang tegas dalam menerapkan kebijakan di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja mempengaruhi aspek yang lain salah satunya adalah kinerja guru yang kurang optimal. Hal ini disebabkan karena peraturan terkait kedisiplinan dalam mengajar, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang masih kurang optimal. Sehingga para guru dan elemen sekolah lainnya kurang memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan sekolah secara maksimal maka diperlukan ketegasan kepala sekolah untuk menerapkan segala kebijakan dan peraturan dengan baik sesuai yang sebenarnya.

c. Kurangnya Partisipasi Warga Lingkungan Sekolah

Untuk mencapai tujuan sekolah diperlukan berbagai peran dan dukungan seluruh warga sekolah yaitu kepala sekolah, guru, siswa maupun yang lainnya. Peranan dan dukungan tersebut dijalankan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kurangnya partisipasi warga sekolah tentunya menjadi salah satu hambatan dalam mencapai tujuan sekolah khususnya meningkatkan kinerja guru.

Hambatan tersebut juga dirasakan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. Kurangnya partisipasi warga sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja menyebabkan tujuan sekolah menjadi terhambat.

sehingga berdampak pada pencapaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. Faktor penyebabnya yaitu domisili guru yang jauh dari sekolah sehingga menyebabkan kurang berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah. Hal ini tentunya menjadi salah satu hambatan yang perlu diperhatikan karena partisipasi warga sekolah merupakan unsur pokok yang akan menunjang segala kemajuan sekolah. Peranan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk memberikan kebijakan yang dapat mengatasi masalah tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng saat ini sudah mengalami perkembangan dibandingkan sebelumnya dimana guru dalam pengelolaan pembelajaran di sekolah meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian dalam hal kegiatan belajar mengajar telah berjalan dengan baik.
2. Strategi kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng dalam meningkatkan kinerja guru yaitu Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Melalui Pembinaan Kemampuan Guru Dalam Proses Pembelajaran, strategi kepala sekolah melalui peningkatan kedisiplinan guru dan strategi kepala sekolah melalui peningkatan motivasi guru.
3. Hambatan atau kendala kepala sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng dalam meningkatkan kinerja guru yaitu fasilitas sekolah yang belum memadai, kurang tegasnya dalam penerapan kebijakan dan kurangnya partisipasi warga sekolah.

B. Saran

1. Bagi Kepala sekolah, dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebaiknya menerapkan kebijakan secara tegas dan sesuai peraturan yang berlaku khususnya dalam kedisiplinan.
2. Bagi guru, sebaiknya meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki melalui pe latihan secara maksimal.
3. Bagi warga sekolah, sebaiknya memberikan partisipasi secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah khususnya peningkatan kualitas dan kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozaq Moch, *Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu*, <http://repository.radenintan.ac.id/603/1/SKRIPSI LENGKAP.pdf>, 2017.
- Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineke Cipta, 2004.
- Aqib, Zaenal. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: Cendekia, 2002.
- Ardiana Eka Tititn, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17 No 2: <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/JAP/article/view/11>, 2017
- Cepi, Aan K, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Damanik Efendi Bahrudin, Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 No 2: <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/102>, 2019.
- Danim, Sudarman, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Depdiknas, *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, S.W: SLIK & SLB. SP*. Jakarta: Cipta Karya, 2006.
- Dkk, Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Elisabeth, Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. “Wawancara”, 2021.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: PT Rineke Cipta, 2006
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo. 2003
- Hidayati Rochman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya, Kuncoro, Mudrajad. Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Jakarta: Erlangga, 2016

- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Nawawi, Hadari, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Nazir, Muhammad, *Metode penelitian*, Cet Ke -7, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009
- Parau Daniel, Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. *“Wawancara”* 2021.
- Payukallo Agustina, Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. *“Wawancara”* 2021
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peri Faulus Peri, Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. *“Wawancara”*, 2021.
- Pidarta, Made, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta Bumi Aksara, 1996
- Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-7. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007
- Rahmawati Uci. *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjasari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas*, http://repository.iainpurwokerto.ac.id/923/1/COVER_ABSTRAK_DAFTARISI_BAB1_BABV_DAFTARPUSTAKA.pdf, 2016.
- Ramayulis. *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2005
- Rizal Syamsu Anis. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP, *Jurnal Ulul Albab*, 23 No 1: <http://journal.ummat.ac.id/>, 2019.
- S, Marshall , Molly G.S. *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*, Jakarta: Erlangga. 2011
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2008

Simamora, Hery. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN, 2010

Soliha Tutut dan Sonedi. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Anterior*, 18 No 1, : 13-22, <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/>, 2018

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011

Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2009

Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*, Bandung PT Refika, 2012

Aditama, Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010

Sumidjo, Wahjo. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Supardi. *Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013

Yamun, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.

Yonathan Tonglo. Guru SMP Negeri 1 Bonggakaradeng Tana Toraja. *"Wawancara"* 2021

Yuneti Armi. 2019, Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management*, 2 No 2, : <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/1011>, 2019.

Zainuddin. *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe*, <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking/article/view/1134>, 2017



Lampiran 1 Dokumentasi





Lampiran 2 Instrumen Penelitian

1. Sebagai seorang pemimpin strategi apa saja yang bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru?
2. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
3. Apakah ada pembinaan khusus kepada guru mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
4. Sebagai kepala sekolah apakah bapak berperan aktif dalam meningkatkan kinerja guru ?
5. Apakah kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru?
6. Apa yang menjadi faktor penghambat strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
7. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengatasi faktor penghambat strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru?
8. Menurut pandangan bapak bagaimana gambaran umum tentang kinerja guru di sekolah ini?
9. Dalam meningkatkan kinerja guru apakah bapak memberikan tugas kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikannya?
10. Sebagai kepala sekolah dukungan apa yang bapak berikan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya?

RIWAYAT HIDUP



NUR RAHMIN, Lahir di Bassemadao pada tanggal 2 Mei 1999. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Namri Lagay dan ibu Norma Embong Bulan. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Balandai Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan

dasar penulis di selesaikan pada tahun 2011 di SDN 356 Pagerengan, pada tahun ini juga penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng pada tahun 2014. melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMK Negeri 1 Enrekang pada tahun 2017. melanjutkan pendidikan pada bidang yang di tekuni, yaitu prodi manajemen pendidikan islam (MPI) fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.