

**ANALISIS PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD
MUHAMMADIYAH WIWITAN KECAMATAN LAMASI**

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

MUH. NUR WAHYU

18 0206 0150

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2023

**ANALISIS PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD
MUHAMMADIYAH WIWITAN KECAMATAN LAMASI**

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*



- 1. Dr. Hilal Mahmud, M.M.**
- 2. Drs. H. M. Arief R, M.Pd.I.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muh. Nur Wahyu
NIM : 18 0206 0150
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, 05 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan,



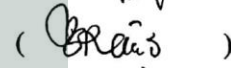


Muh. Nur Wahyu
NIM. 18 0206 0150

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi yang ditulis oleh Muh. Nur Wahyu Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0206 0150, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 11 Oktober 2023 M bertepatan dengan 18 Jumadil Akhir 1445 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 11 Oktober 2023

TIM PENGUJI

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. Baderiah, M.Ag. | Penguji I () |
| 3. Dr. Abdain, S.Ag., M.H.I. | Penguji II () |
| 4. Dr. Hilal Mahmud, M.M. | Pembimbing I () |
| 5. Drs. H. M. Arief R., M.Pd.I. | Pembimbing II () |

Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan

Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP.19670516 200003 1 002



Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
NIP.19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

(اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi 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 mengucapkan secara khusus rasa terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Muh. Rusli dan ibunda Nurcaya, S.Ag. yang telah mendoakan, mengasuh, membimbing dan mendidik penulis dari kecil hingga sekarang dengan penuh kasih sayang dan pengorbanan sehingga penulis bisa sampai pada tahap penyusunan skripsi ini. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. Wakil Rektor II Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. dan Wakil Rektor III Dr. Mustaming, S.Ag., M.H.I.
2. Prof. Dr. Sukirman, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta wakil Dekan I Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Wakil Dekan II Alia Lestari, S.Si., M.Si. dan Wakil Dekan III Dr. Taqwa, M.Pd.I.
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah memahami dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Dosen Pembimbing I, dan Drs. H. M. Arief R., M.Pd.I. selaku Dosen Pembimbing II, yang telah senantiasa memberikan motivasi, bimbingan, masukan, dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Baderiah, M.Ag. dan Dr. Abdain, S.Ag., M.H.I. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. sebagai Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di IAIN Palopo sehingga peneliti bisa sampai di tahap penyusunan skripsi.

8. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo serta para stafnya yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Murianto, S.Pd. selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan untuk mengumpulkan data yang peneliti perlukan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada seluruh keluarga, om, tante dan saudara-saudariku yang senantiasa mendukung dan memanjatkan doa kepada Allah swt agar langkah dan usaha penulis selalu diberi kelancaran.
11. Semua teman-teman seperjuangan, di organisasi ikatan pelajar muhammadiyah, resimen mahasiswa, ikatan mahasiswa muhammadiyah dan mahasiswa/i IAIN Palopo Angkatan 2018 khususnya pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam kelas D yang telah banyak membantu serta pernah penulis repotkan selama berkecimpung organisasi dan di dunia perkuliahan serta seluruh pihak yang selalu membantu memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

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

Aamiin ya rabbal alamin.

Palopo, 08 Agustus 2023

Muh. Nur Wahyu
NIM 18 0206 0150

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	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	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	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (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	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	<i>fathah</i>	A	a
إِ	<i>Kasrah</i>	I	i
أُ	<i>ḍammah</i>	U	u

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

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

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ ... يَ ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
يَـ	<i>kasrah dan yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
وُـ	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَات	: <i>māta</i>
رَمَى	: <i>ramā</i>
قِيلَ	: <i>qīla</i>
يَمُوتُ	: <i>yamūtu</i>

4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu: *tā' marbū'ah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbū'ah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbū'ah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbū'ah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-aṭfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

5. *Syaddah (tasydid)*

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

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-ḥaqq</i>
نُعِيم	: <i>nu'ima</i>
عُدُو	: <i>'aduwwun</i>

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

Contoh:

عَلِي	: <i>'alī</i> (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِي	: <i>'arabī</i> (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

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

Contoh:

الشَّمْسِ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةِ	: <i>al-zalزالah</i> (<i>az-zalزالah</i>)
الفَلْسَفَةِ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادِ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

سَيِّئَةٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarḥ al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālahfī Ri'āyah al-Maṣlahah

9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

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

Contoh:

بِاللَّهِ *dīnullāh billāh*

Adapun *tā’ marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-Jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

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

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihi al-Qur’an

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd Al-Ṭūfī

Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī ‘al-Islāmī

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

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)
Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Hamīd Abu)

B. Daftar Singkatan

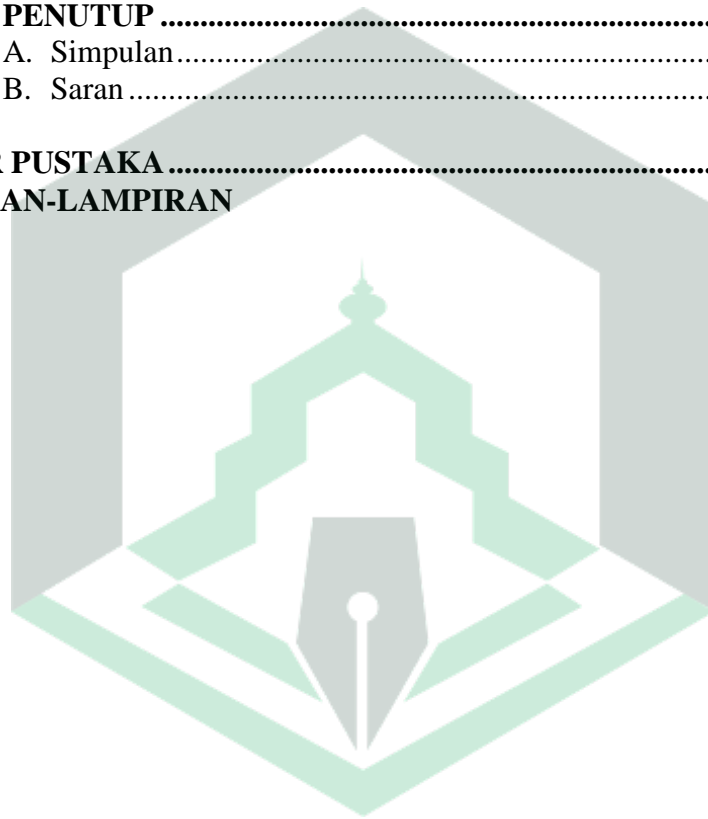
Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subḥānahū wa ta ‘ālā</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam</i>
as	= <i>‘alaihi al-salām</i>
ra.	= <i>radhiyallāhu ‘ānhu</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
QS .../...:11	= QS Al-Mujadalah/58:11 atau QS Al-Imran/3:159
HR	= Hadits Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR HADIS	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
B. Deskripsi Teori	13
1. Kinerja Guru	13
a. Pengertian Kinerja Guru	13
b. Indikator-indikator dan Pengukuran Kinerja Guru.....	17
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	21
2. Peranan Kepala Sekolah	24
a. Pengertian Kepala Sekolah.....	24
b. Peran Kepala Sekolah.....	28
c. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah.....	41
d. Kompetensi Kepala Sekolah.....	43
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	47
C. Kerangka Pikir.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	49
B. Fokus Penelitian	50
C. Definisi Istilah	50

D. Desain Penelitian	51
E. Data dan Sumber Data	52
F. Instrumen Penelitian	52
G. Teknik Pengumpulan Data	53
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	54
I. Teknik Analisis Data	55
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	57
A. Deskripsi Data	57
B. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	94
A. Simpulan.....	94
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-Mujadalah/58: 11	1
Kutipan Ayat 2 QS Al-Imran/3:159.....	26



DAFTAR HADIS

Hadits 1 Tentang Kinerja Profesional.....	27
---	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kompetensi Kepala Sekolah	43
Tabel 3.1 Fokus Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Daftar Tenaga Pendidik SD Muhammadiyah Wiwitan	60
Tabel 4.2 Sarana SD Muhammadiyah Wiwitan.....	61
Tabel 4.3 Prasarana SD Muhammadiyah Wiwitan	61
Tabel 4.4 Data Siswa SD Muhammadiyah Wiwitan T.A 2023/2024	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	47
--------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Observasi
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Surat Validasi Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 Halaman Persetujuan Penguji
- Lampiran 5 Nota Dinas Penguji
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 8 Dokumentasi
- Lampiran 9 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Muh. Nur Wahyu, 2023. “*Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Hilal Mahmud dan M. Arief R.

Skripsi ini membahas tentang Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja guru, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek penelitian ini terdiri dari Sekretaris Muhammadiyah Kabupaten Luwu, Kepala Sekolah dan empat orang Guru SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi. Pemeriksaan keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran kinerja guru sudah berjalan dengan baik namun belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan beberapa aspek dari kinerja guru, yang meliputi aspek perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan program pembelajaran dan pengevaluasian program pembelajaran. Para guru memiliki tata cara tersendiri dalam menerapkan aspek-aspek tersebut. Hanya saja, beberapa guru masih terkendala dengan sarana dan fasilitas sekolah yang terbatas sehingga dalam penerapannya belum maksimal. Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi menjalankan perannya sebagai *educator, Manager, Administrator, Innovator, Motivator, Supervisor dan Leader*. Faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kekompakan guru dan dukungan dari berbagai pihak. Sedangkan faktor penghambat yaitu sarana dan fasilitas yang terbatas, dan motivasi mengajar guru yang didasarkan pada insentif.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

Muh. Nur Wahyu, 2023. "*Analysis of the Role of the Principal in Improving Teacher Performance at Muhammadiyah Wiwitan Elementary School, Lamasi District*". Thesis for the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hilal Mahmud and M. Arief R.

This thesis discusses the Analysis of the Role of the Principal in Improving Teacher Performance at Muhammadiyah Wiwitan Elementary School, Lamasi District. This study aims to describe teacher performance, the role of the principal in improving teacher performance and to determine the supporting and inhibiting factors in improving teacher performance at Muhammadiyah Wiwitan Elementary School, Lamasi District.

This research uses a type of qualitative research with a descriptive approach. Data collection techniques used are observation techniques, interviews and documentation. The subjects of this study consisted of the Muhammadiyah Secretary of Luwu Regency, the Principal and four teachers of Muhammadiyah Wiwitan Elementary School, Lamasi District. Checking the validity of the data used is source triangulation, technical triangulation, and time triangulation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study indicate that the description of teacher performance has been going well but not optimal. This can be seen from the implementation of several aspects of teacher performance, which include aspects of planning learning programs, implementing learning programs and evaluating learning programs. The teachers have their own procedures for implementing these aspects. It's just that some teachers are still constrained by limited school facilities and so their implementation is not optimal. The principal in improving teacher performance at Muhammadiyah Wiwitan Elementary School, Lamasi District, carries out his role as *educator, Manager, Administrator, Innovator, Motivator, Supervisor and Leader*. Factors supporting school principals in improving teacher performance are teacher cohesiveness and support from various parties. While the inhibiting factors are limited facilities and motivation to teach teachers based on incentives.

Keywords: The Role of the Principal, Teacher Performance

خلاصة

موه. نور واهيو، 2023. "تحليل دور مدير المدرسة في تحسين أداء المعلمين بمدرسة محمدية ويويتان الابتدائية بمنطقة لاماسي". رسالة لبرنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية وتدريب المعلمين، معهد بالوبو الإسلامي الحكومي. إشراف هلال محمود و م. عارف ر.

تناقش هذه الأطروحة تحليل دور مدير المدرسة في تحسين أداء المعلمين بمدرسة محمدية ويويتان الابتدائية بمنطقة لاماسي. تهدف هذه الدراسة إلى وصف أداء المعلم، ودور مدير المدرسة في تحسين أداء المعلم وتحديد العوامل الداعمة والمثبطة في تحسين أداء المعلم في مدرسة محمدية ويويتان الابتدائية، منطقة لاماسي.

يستخدم هذا البحث نوعاً من البحث النوعي ذو المنهج الوصفي. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي تقنيات المراقبة والمقابلات والوثائق. تكونت موضوعات هذه الدراسة من سكرتير المحمدية لمنطقة لوو، ومدير المدرسة وأربعة معلمين في مدرسة المحمدية ويويتان الابتدائية، منطقة لاماسي. والتحقق من صحة البيانات المستخدمة هو تثليث المصدر، والتثليث الفني، وتثليث الوقت. تشمل تقنيات تحليل البيانات تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج.

وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن وصف أداء المعلم كان يسير بشكل جيد ولكنه ليس الأمثل. ويمكن ملاحظة ذلك من خلال تنفيذ العديد من جوانب أداء المعلم، والتي تشمل جوانب تخطيط برامج التعلم، وتنفيذ برامج التعلم، وتقييم برامج التعلم. لدى المعلمين إجراءاتهم الخاصة لتنفيذ هذه الجوانب. كل ما في الأمر هو أن بعض المعلمين ما زالوا مقيدين بمرافق مدرسية محدودة وبالتالي فإن تنفيذها ليس الأمثل. مدير تحسين أداء المعلمين في مدرسة محمدية ويويتان الابتدائية بمنطقة لاماسي يقوم بدوره كالمعلم، المدير، المسؤول، المبتكر، المحفز، المشرف، القائد. العوامل التي تدعم مديري المدارس في تحسين أداء المعلمين هي تماسك المعلم والدعم من مختلف الأطراف. بينما تتمثل العوامل المثبطة في محدودية التسهيلات والدافعية لتعليم المعلمين على أساس الحوافز.

-الكلمات الدالة: دور مدير المدرسة وأداء المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting karena pendidikan merupakan kebutuhan pokok bagi manusia dalam mempertahankan dan melangsungkan kehidupannya.¹ Selain itu, pendidikan memiliki peran yang sangat strategis karena pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu firman Allah tentang pengetahuan dan pendidikan terdapat dalam QS. Al-Mujadalah/58:11.

...يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ...

Terjemahnya:

“...Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat...”²

Dalam QS. Al-Mujadalah/58:11 dapat dipahami bahwa ayat tersebut memotivasi orang-orang beriman untuk menuntut ilmu dan menjadi orang-orang yang berilmu. Ayat di atas tidak menyebut bahwa Allah akan meninggikan derajat orang berilmu. Tetapi menegaskan bahwa mereka memiliki derajat-derajat yakni yang lebih tinggi dari yang sekedar beriman. Tidak disebutkan kata meninggikan itu sebagai isyarat bahwa sebenarnya ilmu yang dimilikinya itulah yang berperan besar dalam ketinggian derajat

¹ Mahmudi, *Ilmu Pendidikan Mengupas Komponen Pendidikan*, Cet. I (Yogyakarta; Deepublish, 2022), 22.

² Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an, 2018), 543.

yang diperolehnya, bukan akibat dari faktor di luar ilmu itu.³ Ayat tersebut juga berkaitan dengan sentra pendidikan baik itu keluarga, sekolah, masyarakat dan juga masjid. Setiap pusat pendidikan berpeluang memberikan kontribusi yang besar dan kontribusi itu berkembang bukan hanya pada urusan individu tetapi juga berkembang pada orang lain.

Fungsi pendidikan sebagai *human capital*, pada dasarnya sebagai upaya jangka panjang dalam memenuhi kebutuhan manusia dan mencari solusi terhadap berbagai permasalahan kehidupannya. Maju mundurnya suatu bangsa tergantung sumber daya manusia dari proses *human capital* melalui pendidikan.⁴ Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, berbagai usaha telah dilakukan pemerintah beberapa di antaranya adalah peningkatan pelatihan kependidikan, pengembangan dan perbaikan kurikulum pengadaan sumber sumber, serta perbaikan sarana dan prasarana pendidikan.⁵

Sebagai lembaga pendidikan formal, SD Muhammadiyah Wiwitan memiliki visi, misi dan tujuan yang akan dicapai baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang, sehingga untuk merealisasikannya perlu didukung profesionalisme kinerja oleh para guru serta sosok kepemimpinan kepala sekolah. Maka dari itu, kinerja guru dan peran seorang kepala sekolah merupakan bagian sangat penting dalam kehidupan suatu lembaga pendidikan.

³ Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2007), 14.

⁴ Abdullah Idi, *Dinamika Sosiologis Indonesia Agama dan Pendidikan dalam Perubahan Sosial*, Cet I (Yogyakarta: PT. LKIS Pelangi Aksara, 2015), 445.

⁵ Febri Antoni, "Model Kepemimpinan Yayasan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen di STIT Kota Pagaram", *Jurnal An-Nizom Vol. 1, No 2* (Agustus, 2016): 97, <https://core.ac.uk/download/pdf/229579372.pdf>

Kinerja guru merupakan suatu keadaan yang menampilkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik di sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa serta perilaku yang ditampilkan guru selama melaksanakan proses belajar mengajar.⁶

Syafruddin Nurdin mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil kerja guru yang tercermin dalam mendesain program pembelajaran mulai dari perencanaan sebelum pengajaran, interaksi guru dengan siswa pada saat pengajaran, serta evaluasi hasil belajar siswa.⁷ Apabila guru memiliki semangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya dan didukung dengan penguasaan materi pembelajaran yang baik maka kinerja guru akan optimal. Sehingga, peserta didik dapat belajar dengan mudah dan mendapatkan hasil maksimal yang pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan tercapainya tujuan dalam proses pembelajaran.

Peningkatan kinerja dan profesionalisme guru mutlak diperlukan karena guru merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan keterampilan manajerial kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan. Dibutuhkan seorang kepala sekolah yang tangguh serta mempunyai visi misi yang jelas dan terarah. Dengan mampu menjalankan kompetensi manajerialnya secara efektif maka guru akan termotivasi memberikan kontribusinya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kemampuan

⁶ Hardono dkk, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Educational Management*, Vol 6, No. 1 (Juni 2017): 28, <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/download/16460/8555/>

⁷ Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Cet. III (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), 83.

dan keterampilan guru, tersedianya sarana dan prasana, media, dan sumber belajar yang mendukung proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kompetensi guru tidak hanya dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai acara pelatihan, seminar, atau memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi tapi lebih dari itu, kepala sekolah juga harus memperhatikan aspek- aspek yang lain seperti peningkatan kedisiplinan, melakukan supervisi secara rutin, memberikan motivasi dan bimbingan, memberikan gaji dan penghargaan bagi guru yang berprestasi juga diperlukan untuk memenuhi kesejahteraan guru sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan hal tersebut, maka kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan atau kinerja yang memadai agar mampu mengambil inisiatif atau prakarsa yang memiliki komitmen serta motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu kinerja guru dan sekolah secara optimal. Pada dasarnya kepala sekolah mempunyai dua fungsi pokok dalam menjalankan roda pendidikan di sekolah. Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pimpinan (leader) yang efektif. Sebagai seorang manajer yang baik, tentunya kepala sekolah harus mempunyai pengaruh yang mampu menggerakkan agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara maksimal untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah.⁸

Selain itu, kepala sekolah memiliki banyak tugas penting diantaranya adalah meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kepala sekolah harus bisa meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang sangat berperan aktif dalam mensukseskan tujuan pendidikan nasional yaitu guru. Oleh sebab itu, kepala

⁸ Febri Antoni, Model Kepemimpinan Yayasan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen di STIT Kota Pagaralam, *Jurnal An-Nizom Vol. 1, No 2* (Agustus, 2016): 98, <https://core.ac.uk/download/pdf/229579372.pdf>

sekolah sebagai seorang manajer dan pemimpin harus mampu mengelola dan memanfaatkan segala yang ada, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi sekolah yang pada akhirnya menghasilkan perubahan yang diharapkan bersama.

Kepala sekolah sebagai pemimpin secara keseluruhan di sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menggerakkan tenaga pengajar (SDM) untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Begitu juga di SD Muhammadiyah Wiwitan, sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh sangat besar kepala sekolah berusaha agar nasehat, saran dan jika perlu instruksinya diikuti oleh dan seluruh tenaga pendidik. Salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Wiwitan dalam memajukan sekolah yaitu meningkatkan kinerja guru yang ada dengan melakukan pembinaan yang diharapkan agar seluruh tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut dapat melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah serta guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. SD Muhammadiyah Wiwitan merupakan sekolah yang berkualitas, karena program unggulannya yang berbeda dengan sekolah dasar lainnya meliputi; tadarus setiap hari, shalat dhuha berjamaah, tahfidz al-Qur'an juz 30 serta surah-surah pilihan, hafalan do'a dan hadits-hadits pilihan dan pencak silat tapak suci putera muhammadiyah. Sehingga hal tersebut menjadi alasan utama bagi orangtua untuk pilihan dalam menempuh pendidikan dasar bagi anak-

anaknya, karena manajemen yang diterapkan oleh Kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan sangat menentukan.⁹

Berangkat dari hal tersebut dan berdasarkan observasi awal peneliti di SD Muhammadiyah Wiwitan yang merupakan salah satu sekolah amal usaha Muhammadiyah Kabupaten Luwu dalam bidang pendidikan, yang telah berdiri pada tahun 2003. Menunjukkan bahwa kinerja guru sudah baik namun masih perlu adanya peningkatan dikarenakan masih ada beberapa kriteria pencapaian dari sekolah yang belum maksimal pelaksanaannya seperti masih minimnya sarana dan fasilitas sekolah sebagai penunjang dari kinerja guru. Selain itu permasalahan lain yang timbul adalah berkaitan dengan kesejahteraan guru dalam hal insentif yang masih jauh dibawah kelayakan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja dari tenaga pendidik itu sendiri. Maka dari itu perlu adanya partisipasi seluruh *stakeholder* serta kemampuan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Timur Kecamatan Lamasi”***

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyebaran secara meluas suatu pokok masalah agar penelitian tersebut lebih

⁹ Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Observasi*, tanggal 26 Oktober 2022.

terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Oleh karena itu, penelitian ini fokus mengkaji tentang peranan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungan SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
2. Bagaimana peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan proposal pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi
2. Untuk mengetahui peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan pengembangan khususnya tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

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

b. Bagi Kepala sekolah

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka menetapkan suatu kebijakan demi meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah strategis peranan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

c. Bagi Guru

Penelitian ini dapat dijadikan umpan balik untuk menilai peningkatan yang dimiliki guru dalam meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar yang

arif, inovatif, kreatif dan menyenangkan. Dapat pula dijadikan bahan referensi untuk meningkatkan profesionalisme guru.

d. 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.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung permasalahan terhadap bahasan, peneliti menghimpun beberapa penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini, untuk memperkaya wawasan peneliti maupun pembaca.

1. Periansyah telah melakukan penelitian dengan judul “*Peranan Kepala sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Murung Raya*”.

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dituntut melakukan supervisor dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan untuk meningkatkan kinerja guru-gurunya. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru agar bisa melaksanakan tugasnya sesuai kedudukan atau profesinya sebagai pendidik adalah dengan teknik kunjungan kelas, maka hal itu berdampak pada kinerja guru yang terus membaik dalam proses belajar mengajar.¹

Penelitian Periansyah memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu kedua penelitian ini membahas tentang peningkatan kinerja guru. Adapun perbedaannya ialah penelitian ini membahas tentang analisis peranan kepala

¹ Periansyah, “Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Murung Raya,” *Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin*, (Desember 2021): 12, <https://idr.uin-antasari.ac.id/17939/>

sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan penelitian Periansyah membahas tentang peranan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Sayed Imanuddin telah melakukan penelitian dengan judul “*Peran Kepala sekolah Sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Bireuen*”.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran kepala sekolah sebagai seorang administrator merupakan sebuah peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para bawahannya, hal ini disebabkan oleh kegiatan yang ada di dalam administrasi itu sendiri diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pembinaan dan evaluasi. Peran kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kinerja guru yaitu melakukan perencanaan pengajaran, membantu guru dalam mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan pelajaran, membantu guru dalam mengevaluasi, dll.²

Persamaan penelitian Sayed Imanuddin dengan penelitian ini adalah kedua penelitian ini membahas tentang peningkatan kinerja guru. Adapun perbedaannya ialah penelitian ini membahas tentang analisis peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan penelitian Sayed Imanuddin membahas

² Sayed Imanuddin, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Bireuen,” *Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Aceh*, (Januari, 2020): 24, <https://repository.arraniry.ac.id/id/eprint/12510/1/Sayed%20Imanuddin,%20150206017,%20FTK,%20MPI,%20085260337196.pdf>

tentang peran kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Adam Hermawan telah melakukan penelitian dengan judul “*Peranan Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 2 Toto Mulyo, Kecamatan Way Bungur, Kabupaten Lampung Timur*”.

Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti menemukan beberapa kesimpulan yaitu: peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri 2 Toto Mulyo, Kecamatan Way Bungur, Kabupaten Lampung Timur meliputi pengarahan guru untuk merumuskan tujuan pembelajaran, memberi petunjuk atau informasi masalah tugas-tugas yang harus diemban guru, meningkatkan profesionalisme guru, mengawasi kelancaran kegiatan, mengarahkan pelaksanaan kegiatan dan menilai pelaksanaan kegiatan. Faktor pendukung yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu adanya berbagai program pelatihan bagi guru, wadah perkumpulan guru, seperti KKG dan kebijakan pemerintah tentang sertifikasi guru.. Adapun faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah yaitu kondisi sarana dan fasilitas sekolah yang masih kurang, budaya mutu pendidikan yang masih kurang melekat dalam diri guru, dan motivasi mengajar guru yang didasarkan pada reward dalam bentuk honor yang diterima oleh guru.³

³Adam Hermawan, “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 2 Toto Mulyo, Kecamatan Way Bungur, Kabupaten Lampung Timur,” *Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro*, (Desember, 2019): 66, <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/2818/1/Skripsi%20Adam%20Hermawan.pdf>

Penelitian Adam Hermawan memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu kedua penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan sama-sama membahas tentang peningkatan kinerja guru. Adapun perbedaannya ialah penelitian ini membahas tentang analisis peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan penelitian Adam Hermawan membahas tentang peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.

B. Deskripsi Teori

Deskripsi teori yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah garis besar struktur teori yang digunakan untuk menunjang dan mengarahkan penelitian dalam menemukan data dan menganalisis data.

Penelitian ini mengacu pada kerangka konseptual tentang “*Analisis Peranan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi*”. Dengan adanya interaksi antara pimpinan dan pendidik, akan membangun kinerja yang efektif. Oleh karena itu, dengan proses yang efektif dapat mengantarkan kepada tujuan akademik yang maksimal.

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah “Kinerja” secara bahasa berasal dari bahasa Inggris *Performance*, yang artinya kemampuan menghasilkan dan mencapai sesuatu.⁴

Menurut Sedarmayanti kinerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian target yang berkaitan

⁴ WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), 70.

dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Kinerja adalah nilai output dalam hubungan input tertentu, kinerja biasanya dinyatakan sebagai imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam rata-rata dari tenaga kerja yang diberikan dalam proses tertentu. Jadi hasil kerja yang dicapai (kinerja) adalah target didapat melalui kualitas kerja para guru melakukan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang ditentukan ketepatan.

Sedangkan Kinerja menurut Hasibuan adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).⁵ Selanjutnya Sinungan mengemukakan bahwa kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu⁶ :

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan kinerja tidak lain ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- 2) Kinerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Kinerja merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013), 126.

⁶ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Ed. 2 cet.7 (Jakarta : Bumi Aksara, 2008) 16.

Memahami konsep dan teori kinerja secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari segi efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif=*do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Kinerja memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat bahwa kemampuan organisasi untuk menyediakan sarana dan prasarana kerja yang digunakan untuk menunjang operasional organisasi sangat terbatas, sementara tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.⁷

Menurut Sinungan kinerja adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output : input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.⁸

⁷ Sondang P. Siagian, *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cet. Ke-2 (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 2.

⁸ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), 12.

Menurut Sedarmayanti “Kinerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.”⁹

Hal senada dikemukakan oleh The Liang Gie bahwa Kinerja merupakan kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.¹⁰

Dalam konteks kinerja pendidikan, sumber-sumber pendidikan, terutama guru sebagai ujung tombak pendidikan yang mengimplementasikan kurikulum dalam kegiatan pembelajaran dituntut harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru adalah sumber daya manajemen yang memiliki wajah ke kontak muka dengan siswa yang harus mampu memegang pekerjaannya sebagai pendidik dan guru yang baik.¹¹ Kinerja guru merupakan keluaran dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru.¹²

Guru mengambil peran dalam keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah-sekolah. Guru adalah salah satu faktor keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Pada dasarnya, guru membimbing siswa dalam rangka meningkatkan potensi siswa dan mencapai tujuan pendidikan. Proses belajar mengajar tidak dapat berjalan dengan baik jika guru tidak dapat berkomunikasi

⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas 19 Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2009), 66.

¹⁰ The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), 2.

¹¹ Nellitawati, “The contribution of headmaster’s personality competence to the teacher’s social competence of vocational high school,” *The International Journal of Counseling and Education* Vol. 2, No. 1 (Maret 2017) 25. <https://counsedu.iicet.org/index.php/counsedu/article/view/77/pdf>

¹² Departemen Pendidikan Nasional., *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, (Jakarta : Direktorat Jenderal, 2009), 33.

dengan siswa dengan baik. Hal ini tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi juga di lingkungan masyarakat.

b. Indikator-indikator dan Pengukuran Kinerja Guru

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil lebih baik dari yang umumnya terjadi, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja terkait dengan tugas pokok sebagai guru yang menghasilkan output yang baik melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Untuk itu kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah, yaitu:

- 1) Perencanaan pembelajaran, dengan indikator:
 - a) Menyusun Program tahunan dan program semester
 - b) Membuat pengembangan silabus dan sistem penilaian
 - c) Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
 - d) Membuat alat ukur untuk evaluasi pembelajaran.
 - e) Memiliki buku absensi siswa untuk mata pelajaran yang diampunya.
- 2) Pelaksanaan pembelajaran, dengan indikator:
 - a) Kemampuan menata ruangan kelas
 - b) Kemampuan menguasai kelas dengan siswa di dalamnya
 - c) Kemampuan membuka pembelajaran

- d) Kemampuan menggunakan pendekatan dan metode pembelajaran
 - e) Kemampuan memotivasi siswa dalam pembelajaran.
 - f) Kemampuan menutup pembelajaran
- 3) Evaluasi pembelajaran, dengan indikator:
- a) Kemampuan membuat alat ukur evaluasi, baik tes maupun non tes.
 - b) Melaksanakan evaluasi pembelajaran.
 - c) Menganalisa hasil evaluasi pembelajaran.

Untuk mengetahui kinerja dari setiap guru, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja guru menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga guru (jam, hari atau tahun).

Menurut Henry Simamora bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran kinerja guru meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:¹³

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh sekolah.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh guru dalam hal ini merupakan suatu kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh sekolah.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

¹³ Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STAI EKPN, 2004), 612.

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi guru terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menentengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Pengukuran kinerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui tingkat kinerja dari para guru termasuk guru sehingga dapat diketahui sejauh mana kinerja yang dapat dicapai oleh mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga.

Kegiatan pengukuran kinerja memiliki manfaat yang besar bagi lembaga atau organisasi, antara lain sebagai berikut:¹⁴

¹⁴ Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STAI EKPN, 2004), 619.

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki kinerja guru.
- 2) Evaluasi kinerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses yang dilakukan.
- 7) Untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Pengukuran kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi dalam penelitian ini didasarkan pada kuantitas, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja berkaitan dengan komponen-komponen perangkat pembelajaran guru dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh sekolah.
- 2) Kualitas kerja berkaitan dengan standar mutu dari hasil kerja atau produk yang dihasilkan oleh guru, yakni kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh sekolah.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan sesuai dengan yang ditetapkan sekolah.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Seorang guru dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi apabila didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik internal yang datang dari guru itu sendiri maupun yang datang dari luar diri. Sedarmayanti mengemukakan tentang ciri-ciri individu yang produktif adalah¹⁵:

- 1) tindakannya konstruktif
- 2) percaya diri
- 3) mempunyai rasa tanggung jawab
- 4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- 5) mempunyai pandangan ke depan
- 6) mampu menyelesaikan persoalan
- 7) dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
- 8) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan
- 9) mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Gomes faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) *Knowledge* (pengetahuan)
- 2) *Skill* (keahlian)
- 3) *Abilities* (kemampuan)
- 4) *Attitudes* (sikap)
- 5) *Behaviours* (perilaku).¹⁶

¹⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas 19 Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2009), 11.

¹⁶ Foustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 160.

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial.¹⁷

Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta kegiatan pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Secara umum, guru harus memenuhi dua kategori yaitu memiliki *Capability* dan *Loyalty*, yakni guru itu harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik tentang mengajar yang baik, mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi dan memiliki loyalitas keguruan, yakni terhadap tugas-tugas yang tidak semata di dalam kelas, tapi juga di luar kelas.¹⁸

Pemerintah Republik Indonesia melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 19 tahun 2005 tentang standar pendidik yang dijelaskan bahwa:

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan keterampilan sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁷ Muhammad Surya, *Percikan Perjuangan Guru*, (Yogyakarta: Aneka Ilmu, 2005), 4.

¹⁸ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis; Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), 112.

- 3) Keterampilan sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
- a) Keterampilan pedagogik;
 - b) Keterampilan kepribadian;
 - c) Keterampilan profesional; dan
 - d) Keterampilan sosial.¹⁹

Berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2005 tersebut di atas, maka guru dituntut untuk memiliki paling kurang lima keterampilan yang dapat mendukung peningkatan kinerja dalam pembelajaran.

Sudjana telah membagi keterampilan-keterampilan yang harus dimiliki oleh guru sebagai tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan ke dalam tiga jenis keterampilan, yang mengacu kepada tiga ranah dari tujuan pembelajaran, antara lain:²⁰

- 1) Keterampilan kognitif, artinya kemampuan bidang intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan tentang materi, pengetahuan cara belajar, pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku individu, tentang administrasi kelas, tentang cara menilai hasil belajar siswa dan pengetahuan tentang masyarakat serta pengetahuan umum lainnya.
- 2) Keterampilan sikap, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya sebagai tenaga pendidik. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan rasa memiliki terhadap mata

¹⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 108.

²⁰ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 2004), 18.

pelajaran yang diasuhnya, sikap toleransi terhadap teman seprofesinya dan memiliki kemauan keras untuk meningkatkan hasil belajar.

- 3) Keterampilan perilaku, artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan pembelajaran, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menumbuhkan semangat belajar siswa, keterampilan menyusun perencanaan, melaksanakan administrasi kelas dan lain-lain.

Keterampilan-keterampilan tersebut sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, menjadi sumber belajar, menjadi fasilitator bagi para siswa untuk melaksanakan aktivitas belajar pada diri siswa, karena guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dan menjadi ujung tombak dalam menjabarkan kurikulum dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Baik atau buruknya perilaku guru dalam kegiatan pembelajaran dan dalam berinteraksi dengan para siswa dan civitas akademika lainnya akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan tersebut, oleh karena itu sumber daya guru mutlak harus dikembangkan dan ditingkatkan dengan baik.

2. Peranan Kepala sekolah

a. Pengertian Kepala sekolah

Kepala sekolah tersusun dari dua kata yakni kepala dan sekolah. Kepala merupakan pimpinan, ketua, atau pemimpin dalam suatu organisasi, lembaga, atau kelompok. Sedangkan sekolah sebagai sebuah lembaga untuk tempat bernaungnya peserta didik dalam memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana kepala

sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan wewenang untuk memimpin sekolah yang diselenggarakan untuk proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru dan peserta didik dalam belajar. Sebagai pimpinan, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya manusia baik internal maupun eksternal dalam rangka untuk mencapai tujuan sekolah dengan maksimal.²¹

Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam pendidikan terutama tingkat Sekolah Dasar, kepala sekolah sebagai kunci dalam meningkatkan profesionalisme guru. Pemimpin merupakan penentu dari lembaga pendidikan dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Sebagai pimpinan tertinggi, kepala sekolah memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Dalam menjalankan fungsinya secara optimal, maka kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk membina guru yang profesional. Selain itu, kepala sekolah dituntut untuk selalu aktif dalam melakukan pembinaan dan menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan guru demi mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien.²² Kepala sekolah sebagai pimpinan di lembaga pendidikan yang menggerakkan, mengarahkan, membina khususnya guru agar profesional dalam mengajar supaya menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

²¹ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta, 2014) 49.

²² Nurhusna Razali, Cut Zahri Harun, dan Sakdiah Ibrahim, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru pada SMA Negeri 1 Indrapuri Kabupaten Aceh Besar," *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah Vol. 2*, No. 2 (November, 2014): 51. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/2510/2357>

Tuntutan tugas kepala sekolah semakin kompleks yang menghendaki dukungan kinerja semakin efektif dan efisien. Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta budaya yang diterapkan dalam pembelajaran di sekolah pula cenderung bergerak terus menjadi maju, sampai menuntut kemampuan secara profesional. Oleh sebab itu, kepala sekolah wajib mempunyai karakter, perilaku, keahlian dan keterampilan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan secara profesional.²³ Dalam kegiatannya kepala sekolah memberikan arahan kepada guru agar mengerjakan tugas dengan sebaiknya.

Kepala sekolah sebagai pimpinan pada suatu lembaga pendidikan mempengaruhi sikap guru-guru baik perorangan maupun kelompok. Dengan menggerakkan pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan agar dicapai secara efisien serta efektif.²⁴ Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Imran/3:159, sebagai berikut.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَّفَنَفِضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahnya:

“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan

²³Nurhusna Razali, Cut Zahri Harun, dan Sakdiah Ibrahim, “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru pada SMA Negeri 1 Indrapuri Kabupaten Aceh Besar,” *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah Vol. 2, No. 2* (November, 2014): 56. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/2510/2357>.

²⁴Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Sekolah: Teori, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 100.

bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal”.²⁵

Berdasarkan pada ayat tersebut bahwa seorang pemimpin diperintahkan agar melaksanakan musyawarah kepada segala komponen dalam mengambil suatu keputusan. Dengan mengingat bahwa musyawarah hendak bisa menyelesaikan permasalahan bersama, dengan berkomunikasi serta bertukar pemikiran. Ibnu Katsir menafsirkan ayat tersebut bahwa bermusyawarah itu bisa membersihkan hati, dan menambah gairah semangat dalam hal mengerjakan sesuatu.²⁶ Oleh sebab itu, pemimpin hendaknya bersikap tenang serta selalu berhati-hati dalam memilih sebuah keputusan, dengan mempunyai sikap yang bijaksana dan profesional. Sebagaimana sabda Rasulullah saw. yang dijelaskan dalam HR. Thabrani dari Aisyah ra. yaitu sebagai berikut:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَمِّعَهُ (رواه الطبرني)

Artinya:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara profesional”.²⁷

Kepala sekolah wajib mempunyai sikap profesional sebelum membimbing guru-guru dan komponen yang ada di lingkup pendidikan. Kepala sekolah

²⁵ Kementerian Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015), 95.

²⁶ Muhammad Nasib bar-Rifa'I, *Taisiru al-Aliyyul Qadir li Ikhtishari Tafsir Ibnu Kasir*, Jilid I (Jakarta: Gema Insani Press, 2010), 232.

²⁷ Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, *Mu'jam Al-Ausath, juz I* (Kairo: Dar-Al Haramain, 1415 H), 897.

profesional harus pintar, baik dalam bertindak serta berpikir dan bijaksana. Ada beberapa ciri-ciri kepala sekolah profesional, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya;
- 2) Mempunyai kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan teknis, konseptual, dan manusiawi;
- 3) Kemampuan dalam memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya untuk bekerja secara maksimal;
- 4) Kemampuan dalam memahami implikasi-implikasi dari perubahan sosial yang terjadi, ekonomis, dan politik terhadap pendidikan.²⁸ Kepala sekolah harus mampu menjadi motivator bagi seluruh komponen pendidikan di sekolah.

b. Peran Kepala sekolah

Menurut E. Mulyasa, Kepala sekolah memiliki peran dan tugas sebagai berikut: *Educator*, *Manager*, *Administrator*, *Inovator*, *Motivator*, *Supervisor* dan *Leader*.²⁹ Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kepala sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja Kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh

²⁸ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta, 2014) 50.

²⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 100-115.

mengajar. Kemampuan membimbing peserta didik, terutama berkaitan dengan kegiatan ekstrakurikuler, partisipasi dalam berbagai perlombaan kesenian, olahraga, dan perlombaan mata pelajaran. Kemampuan membimbing peserta didik ini menjadi sangat penting bila dikaitkan dengan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS). Peran Kepala sekolah sebagai *educator* meliputi:

- a) Prestasi sebagai guru mata pelajaran. Seorang Kepala sekolah dapat melaksanakan program pembelajaran dengan baik. Dapat membuat prota, kisi-kisi soal, analisis soal dan dapat melakukan program perbaikan dan pengayaan.
- b) Kemampuan membimbing guru dalam melaksanakan tugas.
- c) Mampu memberikan alternatif pembelajaran efektif.
- d) Kemampuan membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sebagai tata usaha, pustakawan, laboratorium, dan bendaharawan.
- e) Kemampuan membimbing stafnya lebih berkembang secara pribadi dan profesinya.
- f) Kemampuan membimbing bermacam-macam kegiatan siswa.
- g) Kemampuan belajar mengikuti perkembangan IPTEK dalam forum diskusi, bahan referensi dan mengikuti perkembangan ilmu melalui media elektronik

Dengan demikian peran Kepala sekolah sebagai *educator* adalah untuk membimbing semua komponen yang ada di sekolah baik guru, karyawan, dan siswa sehingga dapat bersinergi dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan sesuai dengan profesionalitas dan kapasitasnya.

2) Kepala sekolah Sebagai *Manajer*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Manajer menurut M. Manullang, manajer merupakan pejabat yang bertanggung jawab atas terselenggaranya aktivitas-aktivitas manajemen agar tujuan unit yang dipimpinnya tercapai dengan menggunakan bantuan orang lain.³⁰ Kepala sekolah selaku manajer harus mampu melaksanakan fungsi manajemen. Setidaknya ada tiga tugas yang harus dilaksanakan Kepala sekolah sebagai seorang manajer yaitu: kemampuan melaksanakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian.

a) Perencanaan (*planning*)

Dalam arti yang sederhana dapat dijelaskan sebagai suatu proses mempersiapkan hal-hal yang akan dikerjakan pada waktu yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atau penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, menetapkan peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman pelaksanaan yang harus dituruti, dan menetapkan ikhtisar biaya yang diperlukan dan pemasukan uang yang diharapkan yang diperoleh dari rangkaian tindakan yang akan dilakukan. Hal pertama yang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang manajer sebelum melakukan pengorganisasian, penggerakan dan

³⁰ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Mada, University Press, 2001), 4.

pengawasan adalah membuat rencana yang memberikan tujuan dan arah sekolah. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Ketika suatu kegiatan tertentu dipaksa dilakukan tanpa melalui perencanaan, maka akan dapat mengganggu kelancaran kegiatan-kegiatan lain yang telah direncanakan sebelumnya. Termasuk dalam mengarahkan guru agar selalu melakukan tugas dengan baik dan meningkatkan kemampuan dan pemahaman agar efektivitas mengajarnya selalu meningkat dan berkualitas sesuai dengan harapan dan kompetensi keguruan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Maksudnya adalah mengelompokkan kegiatan yang diperlukan, yakni menetapkan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut. Kepala sekolah sebagai manajer, di samping harus menetapkan perencanaan program, ia juga harus mampu mengorganisasikan, staffing, directing dan coordinating terhadap semua anggotanya untuk dapat melaksanakan rencana program yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengorganisasian adalah cara merancang struktur formal untuk penggunaan sumber daya yang ada, bagaimana organisasi mengelompokkan kegiatan-kegiatannya, dan pada tiap kelompok diikuti dengan penugasan seorang manajer yang diberi wewenang untuk mengawasi anggota-anggota kelompok

seperti waka kurikulum untuk selalu mengawasi dan memperhatikan kinerja serta tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran serta selalu mendorong dan memotivasi para guru dalam meningkatkan efektivitas mengajar.

c) Pengawasan (*controlling*)

Sering juga disebut pengendalian adalah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Dalam melaksanakan kegiatan *controlling*, atasan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan, serta mengusahakan agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan merupakan usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisiensi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hasil pengawasan juga dapat dijadikan sebagai barometer dalam mengambil keputusan dalam membuat perencanaan selanjutnya.

Peran Kepala sekolah sebagai manajer diharapkan mampu memainkan perannya dalam mengaplikasikan unsur-unsur manajemen dalam lembaga pendidikannya, seperti *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan), dan *evaluating* (evaluasi). Jika

hal ini terwujud maka semua kegiatan sekolah akan berjalan sesuai dengan visi dan misi sekolah tersebut.

3) Kepala sekolah Sebagai *Administrator*

Kepala sekolah sebagai *administrator* memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu Kepala sekolah harus bisa menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas tugas operasional.

Ada beberapa prinsip yang dapat dijadikan pedoman oleh Kepala sekolah dalam penyelenggaraan administrasi pendidikan di sekolah yaitu:

- a) Adanya struktur organisasi yang relatif permanen dan dapat menggambarkan hubungan kerja antar pegawai sekolah.
- b) Adanya persepsi yang sama tentang tujuan sekolah antar pimpinan dan bawahan yang terlihat dalam proses kerja administrasi.
- c) Adanya sistem pendelegasian yang efektif sesuai dengan kapasitas guru dan karyawan.
- d) Administrasi merupakan sumber informasi bagi semua pengembangan sekolah.
- e) Sistem penyelenggaraan proses administrasi menggambarkan prinsip kooperatif yang dapat dilihat dalam semua kegiatan sekolah.

Kepala sekolah sebagai *administrator*, berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien. Peran Kepala sekolah sebagai *administrator* diungkapkan Marno sebagai berikut:

- a) Kemampuan mengelola semua perangkat KBM secara sempurna dengan bukti data administrasi yang akurat.
- b) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenangan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi persuratan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas-tugas di atas, Kepala sekolah sebagai *administrator*, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional. Dalam hal ini Kepala sekolah harus bisa bersikap situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian Kepala sekolah harus mengutamakan tugas, agar tugas-tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Disamping berorientasi terhadap tugas, Kepala sekolah juga harus menjaga hubungan kemanusiaan dengan para stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi mereka tetap merasa senang dalam melakukan tugasnya.

4) Kepala sekolah Sebagai *Inovator*

Sebagai *inovator* Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi teladan kepada seluruh tenaga

kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model- model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-caranya melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

Kepala sekolah sebagai *innovator* berarti memiliki kemampuan dalam mencari atau menemukan gagasan baru maupun mengadopsi gagasan baru dari pihak lain, memiliki kemampuan melakukan pembaharuan di sekolah di bidang KBM, BK, pengadaan guru atau karyawan, ekstrakurikuler maupun menggali sumber daya pada BP3 maupun dari masyarakat.

Kepala sekolah sebagai *innovator* tercermin dari cara-cara ia melaksanakan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, integratif, konstruktif dimaksudkan bahwa Kepala sekolah dalam meningkatkan tenaga kependidikan harus senantiasa mendorong dan membina agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas yang diemban kepada masing-masing. Kreatif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan, Kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan-gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Integratif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, Kepala sekolah berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien dan obyektif. Peran Kepala sekolah sebagai *innovator* adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki gagasan baru untuk inovasi kemajuan dan perkembangan sekolah.

Maupun yang relevan untuk kebutuhan lembaga.

- b) Kemampuan mengimplementasikan ide yang baru tersebut dengan baik. Ide atau gagasan tersebut berdampak positif ke arah kemajuan.
- c) Kemampuan mengatur lingkungan kerja sehingga lebih kondusif (pengaturan tata ruang kantor, kelas perpustakaan, halaman, interior, mushola atau masjid) untuk bertugas dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik mendorong kearah semangat kerja yang baik.

5) Kepala sekolah Sebagai *Motivator*

Kepala sekolah sebagai *motivator* harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat dilakukan melalui pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan secara efektif. Sebagai *motivator* Kepala sekolah harus memiliki strategi untuk memotivasi bawahannya, yaitu guru dan staf. Dimana mereka dimotivasi untuk melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat dilakukan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan bagi guru atau staf yang berprestasi serta penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan sentral belajar. Dorongan dan penghargaan merupakan sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh Kepala sekolah.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor, dan motivasi merupakan faktor yang dominan untuk menuju keefektifan kerja individu bahkan motivasi sering digambarkan sebagai mesin pada sebuah mobil yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik berbeda-beda, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus

dari pimpinannya (Kepala sekolah) dalam mengembangkan profesionalitasnya. Untuk memotivasi pegawainya, ada beberapa prinsip yang bisa diterapkan oleh Kepala sekolah, antara lain: Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan, tujuan pendidikan harus jelas dan diketahui oleh seluruh anggota, bahkan tenaga pendidikan dapat diikuti sertakan dalam penyusunan tujuan tersebut, setiap individu harus diberi tahu tentang hasil pekerjaannya, pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, meskipun terkadang hukuman itu diperlukan, usaha memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan atas pekerjaannya. Oleh sebab itu, Kepala sekolah harus berusaha memberikan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak yang ditimbulkannya.

Kepala sekolah sebagai motivator berarti bagaimana ia memiliki kemampuan mengatur lingkungan sekolah, sehingga tercipta suasana yang kondusif bagi pelaksanaan proses pembelajaran. Bagaimana ia memiliki kemampuan mengatur keharmonisan antara sesama guru, karyawan, guru dan karyawan, antara sekolah dan lingkungannya. Bagaimana kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dengan hukuman.

6) Kepala sekolah Sebagai *Supervisor*

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya suatu tujuan pendidikan. Sehubungan dengan itu maka Kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa Kepala sekolah hendaknya

pandai meneliti, mencari dan menentukan, syarat-syarat mana yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan pendidikan di sekolah itu tercapai dengan maksimal.³¹

Dalam bidang supervisi Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab memajukan pengajaran melalui peningkatan profesionalisme guru secara terus menerus. Oleh karena itu Kepala sekolah sebagai supervisor memegang peran penting dalam:

- a) Membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas masalah atau persoalan-persoalan dan kebutuhan siswa, serta membantu guru dalam mengatasi suatu persoalan.
- b) Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar.
- c) Memberi bimbingan yang bijaksana terhadap guru baru dengan orientasi.
- d) Membantu guru dalam memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode mengajar sesuai dengan sifat materinya.
- e) Membantu guru memperkaya pengalaman belajar sehingga suasana mengajar dapat menggembirakan anak didik.
- f) Membantu guru mengerti makna dari alat-alat pelayanan.
- g) Membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam melaksanakan tugas sekolah pada seluruh staf.
- h) Memberi pelayanan terhadap guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam pelaksanaan tugas.

³¹ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta: PT Rineka Cipta,2010), 185.

i) Memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis.³²

Untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan pekerjaannya dan dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada di sekolah maka Kepala sekolah harus memahami perannya dan fungsinya. Disamping harus memiliki ilmu administrasi dan memahami fungsi administrasi dengan sebaik-baiknya, seorang supervisor untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik, seorang supervisor harus memiliki ciri-ciri dan sifat seperti berikut:

- a) Berpengetahuan luas tentang seluk beluk semua pekerjaan yang berada di bawah pengawasannya.
- b) Memahami benar-benar rencana dan program yang telah digariskan yang akan dicapai oleh setiap lembaga atau bagian.
- c) Berwibawa, dan memiliki kecakapan praktis tentang teknik-teknik kepengawasan, terutama human relation.
- d) Memiliki sifat-sifat jujur, tegas, konsekuen, ramah, dan rendah hati.
- e) Berkemauan keras, rajin bekerja demi tercapainya suatu tujuan atau program yang telah digariskan.³³

Berdasarkan pendapat dan kriteria *supervisor* di atas, maka peran kepala sekolah hendaklah memiliki pemikiran ke depan yang lebih maju, baik untuk sekolahnya maupun unsur yang ada di sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah hendaklah memiliki ide-ide baru dan cemerlang untuk memberikan motivasi kepada semua unsur yang ada di sekolah.

³² Hendiyat Soetopo dan Wasti Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Malang: Bina Aksara, 1984), 55.

³³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT RemajaRosdakarya, 2010), 85-86.

7) Kepala sekolah Sebagai *Leader* (Pemimpin)

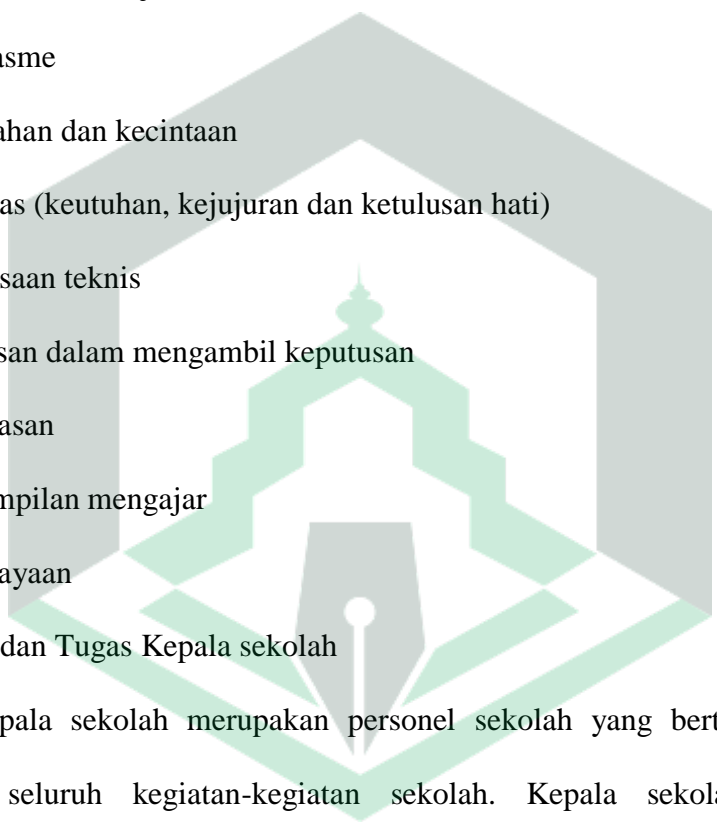
Kepala sekolah sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumberdaya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan kepemimpinan Kepala sekolah dalam pelaksanaannya sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

- a) Kepribadian yang kuat; Kepala sekolah harus mengembangkan pribadi agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial.
- b) Memahami tujuan pendidikan dengan baik; pemahaman yang baik merupakan bekal utama Kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya.
- c) Pengetahuan yang luas; Kepala sekolah harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang yang lain yang terkait.
- d) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai Kepala sekolah, yaitu: (1) keterampilan teknis, misalnya: teknis menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat; (2) keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya: bekerjasama dengan orang lain, memotivasi, guru dan staf; dan (3) Keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari solusinya.

Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan

kompetensi guru, seorang Kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader menurut Ordway Tead harus menunjukkan sifat-sifat:

- 
- a) Kesadaran akan tujuan dan arah
 - b) Antusiasme
 - c) Keramahan dan kecintaan
 - d) Integritas (keutuhan, kejujuran dan ketulusan hati)
 - e) Penguasaan teknis
 - f) Ketegasan dalam mengambil keputusan
 - g) Kecerdasan
 - h) Keterampilan mengajar
 - i) Kepercayaan
- c. Fungsi dan Tugas Kepala sekolah

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah memiliki tiga fungsi yaitu:

- 1) Perumusan tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan sekolah.
- 2) Mengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah, yang mencakup:
 - a) Mengatur pembagian tugas dan wewenang
 - b) Mengatur petugas pelaksana

- c) Menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi)
- 3) Mensupervisi kegiatan sekolah, meliputi:
- a) Mengawasi kelancaran kegiatan
 - b) Mengarahkan pelaksanaan kegiatan
 - c) Mengevaluasi (menilai) pelaksanaan kegiatan
 - d) Membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana.³⁴

Tugas pokok sebagai kepala sekolah terdiri dari pencipta komunitas pembelajar, kepemimpinan, manajer, serta supervisor. Kepala sekolah selaku ujung tombak pada evaluasi capaian pembelajaran adalah manifestasi dari kompetensi kepribadian yang pada dasarnya sebagai kekuatan demi memiliki antusiasme dalam belajar. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin merefleksikan perannya sebagai motivator dan inovator. Tugas kepala sekolah selaku manajer mempresentasikan peran sebagai administrator, kegiatan profesional dalam rangka meningkatkan mutu sekolah serta komponennya secara keseluruhan. Tugas profesional kepala sekolah selaku pendidik, manajer, administrator, pemimpin, pengusaha, dan pencipta iklim.³⁵ Berbagai tugas pokok kepala sekolah sebagai pemimpin perlu mampu menanggung semua permasalahan-permasalahan yang ada dan memberikan ide serta solusi yang tepat dalam pendidikan.

Kepala sekolah mempunyai kebijakan yang berproses selaku manajer, dengan keahlian dan ketangkasan agar mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling bersangkutan demi mencapai tujuan bersama. Dalam rangka menjalankan tugas dan perannya selaku manajer maka kepala sekolah mesti mempunyai

³⁴ H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 81-82.

³⁵ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta, 2014) 52.

strategi yang akurat untuk memberdayakan tenaga kependidikan. Persaingan membuahakan kolaborasi antar berbagai pihak, memberikan peluang kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keikutsertaan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan dan program sekolah.³⁶

Tugas kepala sekolah dalam sangkutannya dengan peningkatan guru dan staf bukanlah suatu pekerjaan yang sepele karena tidak hanya memperjuangkan terlaksananya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan guru dan staf secara individu. Sebab itu, kepala sekolah dituntut supaya mengerjakan instrumen pengelolaan guru serta staf seperti daftar absensi, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan dan kondite guru dan staf agar membantu kelancaran pendidikan di sekolah yang di kendalikannya.³⁷ Tugas kepala sekolah selaku penanggung jawab tertinggi wajib mempunyai strategi, tugas serta tanggung jawab yang harus diembannya.

d. Kompetensi Kepala sekolah

Standar kompetensi yang harus dikuasai oleh Kepala Sekolah/madrasah adalah sebagai berikut: (1) Kompetensi kepribadian; (2) Kompetensi Manajerial; (3) Kompetensi Kewirausahaan; (4) Kompetensi Supervisi; (5) Kompetensi Sosial. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

³⁶ Aida Nirwana, Murniati, dan Yusrizal, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SD Negeri 2 Kota Banda Aceh," *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah Vol. 3, No. 4* (November, 2015) 37. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/2589/2443>

³⁷ Enco Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Ed. I Cet. V (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 67.

Tabel 2.1 Kompetensi Kepala Sekolah

NO	DIMENSI KOMPETENSI	KOMPETENSI
1.	Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> a) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah. b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin c) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai Kepala Sekolah/madrasah d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi e) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai Kepala Sekolah/madrasah f) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
2	Manajerial	<ul style="list-style-type: none"> a) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan b) Mengembangkan organisasi sekolah/ madrasah sesuai dengan kebutuhan c) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah/madrasah secara optimal d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/ madrasah menuju organisasi pembelajaryang efektif e) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik f) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal

- g) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
 - h) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
 - i) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai Kepala Sekolah/madrasah
 - j) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
 - k) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai Kepala Sekolah/madrasah
 - l) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
 - m) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah
 - n) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah/madrasah secara optimal
 - o) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/ madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
 - p) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya
- 3 Kewirausahaan
- a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
 - b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
 - c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
 - d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
 - e) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik
 - f) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.

- 4 Supervisi
- a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
 - b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
 - c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- 5 Sosial
- a) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
 - b) Berpartisipasi dalam kegiatan social kemasyarakatan
 - c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

Kompetensi Kepala Sekolah mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14, Tahun 2005 tentang Guru dan dosen, dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 108 Tahun 2007 tentang Tunjangan Tenaga Kependidikan. Berdasarkan pasal 1, ayat 1, Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai Kepala Sekolah/madrasah, yang dimaksud Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah (Kepala Sekolah).³⁸

Berdasarkan pengertian di atas, Kepala Sekolah memiliki peran ganda, yaitu sebagai guru dan sebagai Kepala Sekolah. Sebagai seorang guru kepala sekolah diberi beban mengajar sebanyak enam jam pelajaran setiap minggu. Tugas guru sebagai kepala sekolah dihargai sebanyak 18 jam pelajaran. Sebagai seorang guru yang melaksanakan tatap muka di dalam kelas, kepala sekolah juga

³⁸ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), 145.

harus memiliki sejumlah kompetensi yang dipersyaratkan, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1) Faktor pendukung kelancaran kegiatan, yakni kesadaran yang cukup tinggi dari pihak guru, seperti:

- a) Keaktifan para guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan MGMP Semangat dan antusias dalam mengikuti pelatihan-pelatihan peningkatan kemampuan guru.
- b) Ketaatan para guru terhadap disiplin yang telah ditetapkan sekolah dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

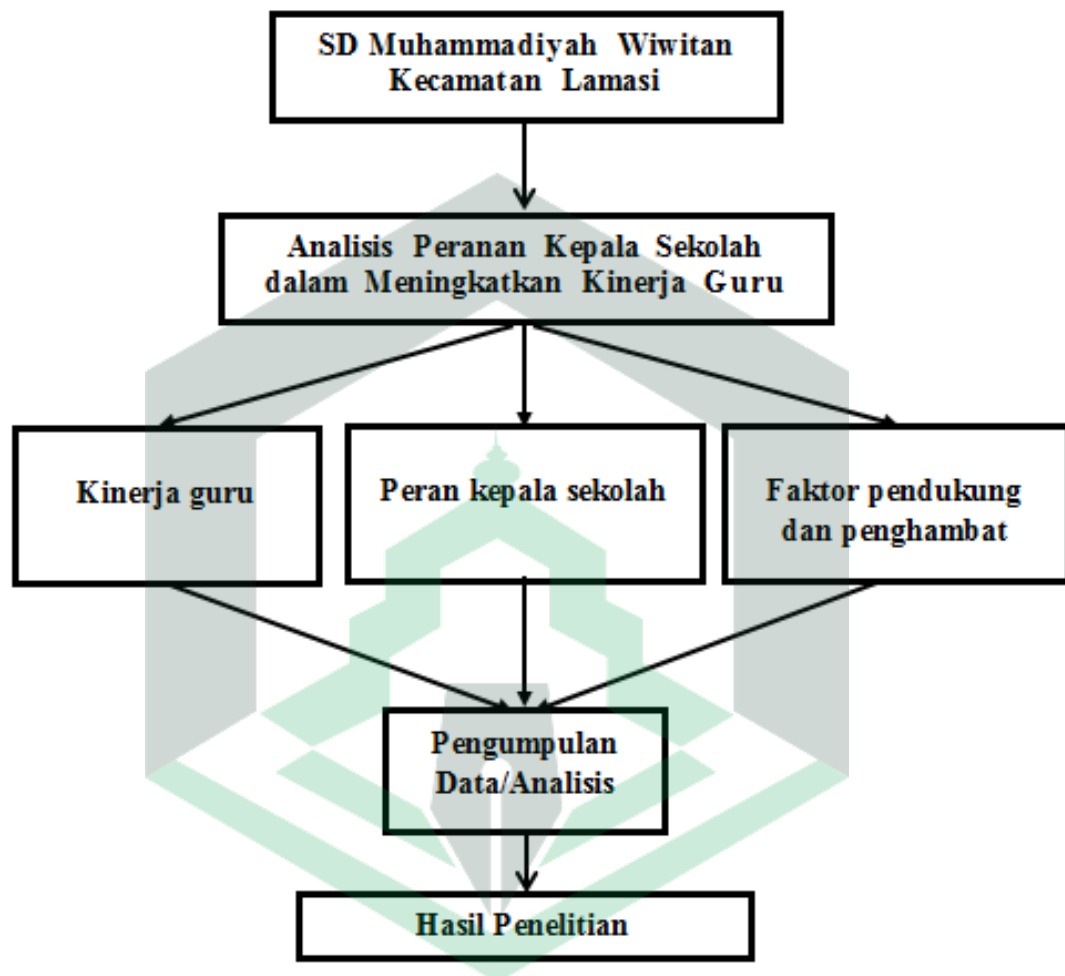
2) Faktor penghambat upaya peningkatan kinerja, antara lain:

- a) Keterbatasan dana yang dimiliki oleh sekolah.
- b) Kesejahteraan guru yang belum sepenuhnya terpenuhi.
- c) Fungsi supervisi yang belum maksimal.
- d) Keterampilan kepala sekolah yang belum memprioritaskan kegiatan peningkatan kinerja guru.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih mengarahkan teori serta memberi kemudahan dalam menemukan kerangka dasar untuk melakukan penganalisaan terhadap penelitian ini. Untuk lebih memperjelas

alur pemikiran penelitian ini, maka peneliti menunjukkan kerangka pikir berbentuk bagan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian pendekatan deskriptif yaitu menganalisis dan menyajikan data secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan dengan menggambarkan kondisi lapangan yang sebenarnya tanpa rekayasa yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok, dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Pendekatan deskriptif yaitu.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dengan metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yakni penelitian yang dilakukan langsung pada tempat penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan mengenai terhadap suatu fenomena dengan melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya.

Dalam penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dari informan dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhirnya dianalisis.¹⁰¹

¹ Sugiyono, *Metodologi Pendidikan*, Cet. XIV (Bandung, : Alfabeta, 2012), 208.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada upaya kepala sekolah melalui peran dan tugasnya dalam meningkatkan kinerja para guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi, mulai dari analisis terhadap gambaran bagaimana kinerja guru, peranan kepala sekolah, serta apa yang menjadi hambatan dan apa yang menjadi penunjang dalam proses peningkatan kinerja guru. Lokasi penelitian ini terletak di kompleks pasar sentral Lamasi, Desa Wiwitan Timur, Kecamatan Lamasi, Kabupaten Luwu.

Tabel 3.1 Fokus Penelitian

No.	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus
1.	Kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi	1. Perencanaan Pembelajaran 2. Pelaksanaan Pembelajaran 3. Pengevaluasian Pembelajaran
2.	Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi	1. Educator 2. Manajer 3. Administrator 4. Motivator 5. Inovator 6. Supervisor 7. Leader \
3.	Faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi	1. Pendukung 2. Penghambat

C. Definisi Istilah

Agar tidak terdapat kesalahan dalam menafsirkan judul penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan definisi istilah yang terdapat pada judul penelitian ini, sebagai berikut:

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya). Adapun analisis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah metode atau cara yang dilakukan untuk mengamati aktivitas objek untuk dideskripsikan dan dikaji.

2. Peranan Kepala sekolah

Peranan kepala sekolah adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam mengawasi dan mengontrol aktivitas sekolah agar tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan. Adapun peranan kepala sekolah yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah proses pembelajaran yang dilakukan sebagai upaya peningkatan dan pencapaian keberhasilan dari peserta didik sehingga target dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai secara baik serta maksimal. Adapun kinerja guru yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah kinerja dari guru selaku tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

D. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian analisis deskriptif kualitatif. Penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan uraian secara mendalam melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Penggunaan desain penelitian analisis deskriptif kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan kemudian menganalisis dan memaparkan hasilnya.

E. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini didapatkan melalui penelitian lapangan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang nantinya disajikan dalam bentuk kata-kata bisa juga dalam bentuk angka.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber atau informan yang menjadi subjek dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer adalah sumber data yang diambil sesuai dengan hasil penelitian dengan menggunakan metode observasi dan wawancara, sesuai dengan situasi sosial di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari sekretaris muhammadiyah kabupaten luwu, kepala sekolah dan empat orang guru.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, keterangan tertulis, dan sebagainya. Dalam penelitian ini diperlukan data sekunder yang berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer, karena tanpa adanya data sekunder maka data primer tidak ada gunanya bagi penelitian ini. Untuk itu dibutuhkan data sekunder untuk mendukung dan melengkapi data primer yang ada.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen utamanya adalah peneliti sendiri. Peneliti sebagai *human instrument* yang berfungsi untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan

membuat kesimpulan. Dengan didukung instrumen, pedoman wawancara, catatan kecil, dan alat dokumentasi.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data di lapangan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yakni:

1. Observasi

Observasi adalah proses pengumpulan data yang didapatkan melalui pengamatan terhadap objek penelitian (SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi), baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun yang diobservasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi untuk mengetahui peranan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu dari beberapa teknik dalam mengumpulkan informasi atau data.² Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan cara peneliti mengajukan pertanyaan ke informan. Teknik wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan metode semi terstruktur, yaitu peneliti menyusun kisi-kisi dan pedoman dalam wawancara yang kemudian dikembangkan dalam proses wawancara.³

Adapun pihak-pihak yang terkait dalam wawancara ini adalah kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi yang dijadikan

² Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, Cet. I (Yogyakarta: PT. Leutika Nouvalitera, 2016), 1.

³ Nenny Ika Putri Simarmata, Abdurrozaq Hasibuan, dkk, *Metode Penelitian Untuk Perguruan Tinggi*, Cet I (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 103.

informan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk menjangkau informasi tentang peranan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Serta guru-guru SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang juga penting pada penelitian kualitatif, dokumentasi sangat diperlukan untuk memperkuat data dan sebagai pelengkap.⁴ Melalui teknik dokumentasi akan diungkapkan data-data tertulis mengenai SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif digunakan untuk memperoleh tingkat kepercayaan atau untuk menjamin kepercayaan yang berkaitan dengan seberapa jauh kebenaran dari hasil penelitian. Dalam suatu penelitian agar kepercayaan terkait kebenaran hasil penelitian dapat diperoleh maka diperlukan data yang absah. Tolak ukur keabsahan data dilaksanakan dalam bentuk menguji hasil temuan yang diteliti di lapangan. Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Triangulasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

⁴Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Dalam Perspektif Kualitatif*, Cet I (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 5.

1. Triangulasi sumber, dilakukan untuk mengkaji kebenaran data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sehingga data tersebut dapat dicek dan dibandingkan dengan data dari sumber lain.
2. Triangulasi teknik, untuk mengkaji kebenaran data dilakukan dengan cara mengecek data sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misal data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi.
3. Triangulasi waktu, untuk kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data melalui wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.⁵

I. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif berkaitan dengan data berupa kata atau kalimat yang dihasilkan dari objek penelitian serta berkaitan dengan kejadian yang melingkupi sebuah objek penelitian. Analisis data merupakan proses pemecahan data menjadi komponen-komponen yang lebih kecil berdasarkan elemen dan struktur tertentu.⁶ Data yang diperoleh nantinya akan diolah kemudian dianalisa. Adapun langkah-langkah yang peneliti ambil dalam analisis data adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dalam mereduksi data, setiap peneliti

⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Alfabeta, 2017), 191.

⁶ Sandu Siyoto, M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Cet I (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 120.

dipadu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Data-data yang telah peneliti kumpulkan melalui observasi dan wawancara dengan para informan, untuk selanjutnya peneliti *reduksi* dengan sangat hati-hati serta secara objektif agar temuan dari penelitian ini sesuai dengan tujuan dari penelitian ini.

2. Penyajian Data (*Display Data*)

Penyajian data merupakan langkah berikutnya setelah peneliti selesai mereduksi data-data dari hasil observasi dan wawancara, serta dokumentasi. Kemudian peneliti sajikan dalam teks yang bersifat naratif dalam bentuk uraian singkat dan tabel secara sistematis.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*) atau Verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan langkah terakhir yang peneliti lakukan setelah kedua langkah tersebut. Setelah semua data dianalisis maka peneliti melakukan penarikan kesimpulan yang dapat mewakili dari seluruh jawaban para responden atau informan. Penarikan kesimpulan atau verifikasi dimaknai sebagai arti data yang akan ditampilkan atau hasil akhir dalam penelitian.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat

SD Muhammadiyah Wiwitan adalah sebuah lembaga pendidikan sekolah dasar swasta yang terletak di Desa Wiwitan Timur, Kecamatan Lamasi, Kabupaten Luwu. Sekolah ini didirikan pada 07 Januari 2003 sesuai dengan SK pendirian 02/SK-PCM/III.A/2.b/2003 di atas tanah dengan luas 2.560 m² dengan akreditasi grade C nilai 80 (akreditasi tahun 2021) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah. Dipimpin oleh seorang kepala sekolah bernama Murianto, S. Pd. dan Suparlan, S.P. selaku ketua pimpinan cabang Muhammadiyah Lamasi sekaligus sebagai ketua yayasan baru yang terpilih setelah ketua sebelumnya meninggal pada akhir tahun 2021, kini SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi menjadi salah satu sekolah dasar terbaik di Kabupaten Luwu yang memiliki reputasi yang sangat baik di masyarakat.

Menurut Bapak Buntoro selaku sekretaris Muhammadiyah Kabupaten Luwu sebelum berdirinya SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi pada awalnya sekolah ini berstatus Sekolah Menengah Atas (SMA) yang pada saat itu dipimpin oleh Bapak Sarkowi selaku kepala sekolah sekitar tahun 1990-1997. SMA Muhammadiyah Lamasi mengalami perkembangan yang pesat sehingga menjadi popularitas di kalangan masyarakat Lamasi. Namun, seiring berjalannya waktu, SMA Muhammadiyah berubah status menjadi Madrasah Aliyah dibawah

kepeimpimpinan alm. Bapak Badaruddin. Sejak mengalami perubahan status proses pendidikan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Lamasi mulai berjalan tidak normal sebagaimana lembaga pendidikan pada umumnya sehingga manajemen nya kurang tertata dan akhirnya mengalami keterbengkalaian. Namun, pada tahun 2002 saat itu beberapa tokoh Muhammadiyah dan tokoh pemerintah serta tokoh masyarakat melakukan pertemuan musyawarah untuk membahas terkait pembangunan kembali sekolah tersebut dengan mengubah statusnya sehingga muncul opsi status dan nama yang menjadi kesepakatan yaitu SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.¹

b. Identitas Sekolah

- 1) Nama Sekolah : SD Muhammadiyah Wiwitan
 - 2) NPSN : 40310718
 - 3) Jenjang Pendidikan : SD
 - 4) Status Sekolah : Swasta
 - 5) Alamat Sekolah : Kompleks Masjid Nurul Muhajirin Sentral
Lamasi
- Kode Pos : 91952
- Desa/Kelurahan : Wiwitan Timur
- Kecamatan : Lamasi
- Kabupaten/Kota : Luwu

¹ Buntoro Agham, Sekretaris Muhammadiyah Kabupaten Luwu, *Wawancara*, tanggal 9 Agustus 2023.

- Provinsi : Sulawesi Selatan
- Negara : Indonesia
- 6) Kategori Sekolah : Imbas
- 7) SK Pendirian Sekolah : 02/SK-PCM/III.A/2.b/2003
- 8) Kurikulum yang digunakan: KTSP
- 9) Posisi Geografis : -2,7214 (Lintang)

119,9491 (Bujur)

- 10) Status Tanah : Waqaf

- 11) Luas Tanah : 2.560 m²

- 12) Luas Bangunan : 519 m²

c. Visi, Misi, dan Tujuan

1) Visi

Mewujudkan anak didik yang cerdas, terampil dan berakhlak mulia yang di bangun di atas iman dan taqwa.

2) Misi

Untuk mencapai visi yang dirumuskan maka Sekolah Dasar Muhammadiyah Wiwitan merumuskan misi :

- a) Melakukan kegiatan pembelajaran dan bimbingan yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan
- b) Mendorong dan membantu setiap anak didik untuk tumbuh dan berkembangnya potensi anak didik secara optimal baik kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual

- c) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran Agama yang di anut dan menjadikan kearifan dalam bertindak.

3) Tujuan

- a) Terlaksananya pelaksanaan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan
- b) Terlaksananya programmkegiatan keagamaan seperti : Shalat Dhuhur, dan Shalat Dhuha berjama'ah
- c) Terlaksananya program....

d. Daftar Tenaga Pendidik

Tabel 4.1 Daftar Tenaga Pendidik SD Muhammadiyah Wiwitan

NO	NAMA	GELAR	JABATAN
1.	Murianto, S.Pd.	SI	Kepala Sekolah
2.	Dewi Zumrotin Nadhiroh, S.Pd.	SI	Wali Kelas I
3.	Indariyani, S.Pd.	SI	Wali Kelas II
4.	Poniseh, S.Pd.	SI	Wali Kelas III
5.	Hj. Suharmiati, S.Pd.	SI	Wali Kelas IV
6.	Isnaeni, S.Pd.	SI	Wali Kelas V
7.	Musdalifah, S.Pd.	SI	Wali Kelas VI
8.	Abadi, S.Pd.	SI	Guru PAI
9.	Vitha, S.Pd.	SI	Guru Bahasa Inggris
10.	Awaluddin, A. Ma.Pd.OR	D2	Guru Olahraga
11.	Wiwie Agustina, S.Ag.	SI	Guru Hadits
12.	Muh. Fajrul Hidayat, S.Pd.	SI	Guru Bahasa Arab
13.	Nur Alfisah, S.Si.	SI	Guru Kemuhammadiyah
14.	Rafidah Nur Qalbi, S.Pd.	SI	Guru PAI
15.	Nurul Ita Dewi, S.Pd.	SI	Guru Bahasa Inggris

Sumber : Operator SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi

e. Sarana dan Prasarana

1) Sarana

Tabel 4.2 Sarana SD Muhammadiyah Wiwitan

No	Jenis Barang	Jumlah
1	Meja/Kursi Belajar Siswa	99
2	Meja/Kursi Guru	6
3	Meja/Kursi Kepala Sekolah	1
4	Lemari Inventaris	1
5	Kursi Sofa Kayu	3
6	Meja Kecil	1
7	Internet	1
8	Komputer	1
9	Laptop	1
10	Printer	1
10	Tape Recorder	1
11	Salon/Speaker	1
12	Kotak P3K	1
13	Papan Tulis	6
14	Lemari Buku Kelas	6

Sumber : Operator SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi

2) Prasarana

Tabel 4.3 Prasarana SD Muhammadiyah Wiwitan

No	Jenis Barang	Jumlah
1	Ruang Belajar	6
2	Ruang Kepala Sekolah	1
3	Ruang Guru	1
4	Ruang Operator	1

5	Masjid	1
6	WC	1
7	Lapangan Olahraga/Upacara	1

Sumber : Operator SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi

f. Peserta Didik

Tabel 4.4 Data Siswa SD Muhammadiyah Wiwitan T.A 2023/2024

No	Tingkat Kelas	Rombongan	Jumlah Peserta didik		Total
			L	P	
1.	I	1	8	11	19
2.	II	1	12	11	23
3.	III	1	14	9	23
4.	IV	1	10	4	14
5.	V	1	10	12	22
6.	VI	1	3	7	10
	Jumlah	6			111

Sumber : Operator SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi

2. Gambaran Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan

Seperti yang telah dipaparkan pada Bab sebelumnya, bahwa pada penelitian ini, proses pengumpulan data menggunakan wawancara secara langsung oleh peneliti kepada informan, untuk memperoleh gambaran tentang kinerja guru. Berknaan dengan gambaran kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi peneliti melakukan wawancara dengan Murianto,

S.Pd selaku Kepala Sekolah serta beberapa Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

a. Perencanaan Program Pembelajaran

Berikut hasil wawancara dengan Murianto, S.Pd. selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi:

“Guru telah memperhatikan rencana program pembelajaran (RPP) dan silabus, hal ini terbukti dengan kesadaran guru tentang baik buruk nya kinerja guru itu tergantung dalam pembuatan administrasi. Sehingga guru dalam kegiatan belajar mengajar sesuai standar kompetensi dan kompetensi dasar. Guru juga pada umumnya sudah mempersiapkan dengan melengkapi RPP dan silabus. Pada awal tujuan pelajaran, guru diingatkan untuk segera menyusun RPP dan silabus yang kemudian diserahkan ke bagian Kurikulum dan ditanda tangani kepala sekolah.”²

Hal yang sama juga diungkapkan oleh ibu Isnaeni, S.Pd. Selaku guru wali kelas 5 mengatakan bahwa:

“Setiap guru diwajibkan menyusun RPP berdasarkan kurikulum, yaitu K-13. Penyusunan RPP didasarkan pada pengarahannya kepala sekolah dan biasanya menjelang awal tahun pelajaran ada pelatihan dan pengarahannya bagi guru dalam menyusun RPP begitu hal nya baru-baru ini kami diutus untuk mengikuti pelatihan penyusunan kurikulum merdeka yang mana semua sekolah diharuskan tahun 2024 menggunakannya sesuai kebijakan kurikulum pemerintah.”³

Menguatkan hasil wawancara di atas, peneliti juga melakukan wawancara yang dikemukakan oleh bapak Abadi, S.Pd. selaku guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam, dengan kutipan sebagai berikut:

“Penyusunan RPP diwajibkan bagi setiap guru, kepala sekolah selalu mengingatkan kepada guru untuk membuat RPP. Namun ada guru yang belum menyusun RPP, bukan karena guru tersebut tidak bisa menyusunnya. Sebenarnya sudah menyusun RPP tetapi belum diprint karena komputer disekolahan rusak, apalagi RPP K-13 sangat tebal belum

² Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 7 Agustus 2023.

³ Isnaeni, Guru Wali Kelas 5 SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 9 Agustus 2023.

lagi nanti ketika kurikulum baru sudah diterapkan yaitu kurikulum merdeka. Kalau kepala sekolah selalu mengingatkan untuk menyusun RPP, mungkin karena sarana dan prasarana yang kurang sehingga masih ada guru yang belum menyusun RPP.”⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa gambaran kinerja guru di SD Muhammadiyah Kecamatan Lamasi dalam aspek perencanaan pembelajaran adalah guru menyusun RPP dan silabus sesuai dengan kurikulum yang senantiasa diingatkan oleh kepala sekolah sebagai acuan dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang akan dilakukan nantinya.

b. Pelaksanaan Program Pembelajaran

Selanjutnya dalam mengetahui pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di sekolah, maka dapat dilihat melalui langkah-langkah kegiatan pembelajaran yaitu pendahuluan, inti dan penutup.

1) Kegiatan pendahuluan

Sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Isnaeni, S.Pd. selaku guru wali kelas 5 dalam wawancara bahwasanya:

“Dalam kegiatan pendahuluan sebelum kelas dimulai maka siswa terlebih dahulu melaksanakan shalat dhuha dan dilanjutkan dengan tahsinul Qur’an serta juga tahfidz hafalan. Setelah itu ketika pelajaran kelas akan dimulai maka akan dibuka dengan salam dan membaca doa belajar selanjutnya guru mengaitkan dengan materi sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari dengan harapan dikaitkan dengan pengalaman peserta didik (apersepsi) dan kemudian diberikan gambaran tentang manfaat mempelajari pelajaran yang akan dipelajari (motivasi)”⁵

⁴ Abadi, Guru Mata Pelajaran PAI SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 9 Agustus 2023.

⁵ Isnaeni, Guru Wali Kelas 5 SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 9 Agustus 2023.

2) Kegiatan Inti

Seperti yang dituturkan oleh bapak Abadi, S.Pd. selaku guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam, dalam wawancara yang mengatakan:

“di SD Muhammadiyah wiwitan ini ada beberapa langkah-langkah pembelajaran yang diterapkan dalam kegiatan inti dan itu sesuai serta berdasarkan dengan RPP yang dibuat oleh guru, seperti contohnya pada pelajaran PAI dengan materi Rasul Allah swt. maka yang pertama yaitu guru menceritakan kisah Nabi dengan metode ceramah kemudian guru akan membagi siswa dengan beberapa kelompok untuk nantinya berdiskusi terkait tentang keteladanan Nabi pada saat nanti berdiskusi guru akan berkeliling memantau setelah itu guru akan meminta masing-masing kelompok mempresentasikan hasilnya kemudian guru kembali memberi penguatan tentang jawaban dari siswa. Sebenarnya dalam penerapannya penggunaan media pembelajaran seperti LCD proyektor sangat efektif namun terkendala”⁶

3) Kegiatan Penutup

Kemudian pada kegiatan penutup dijelaskan oleh ibu Hj. Suharmiati, S.Pd. selaku guru wali kelas 4 bahwasanya:

“Guru melakukan kegiatan penutup pada pembelajaran dengan terlebih dulu memberikan kuis untuk memotivasi siswa terkait dengan materi yang telah diterima sebagai penguatan setelah itu guru akan memaparkan hasil kesimpulan pembelajaran sebelum menutup sebagai bentuk nasionalisme guru akan membimbing siswa untuk menyanyikan lagu daerah kemudian guru akan mengakhiri dengan salam dan doa yang akan dipimpin oleh salah satu siswa.”⁷

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek dalam langkah-langkah pembelajaran yaitu pendahuluan, inti dan penutup menunjukkan pelaksanaan pembelajaran dalam kinerja guru. Pada aspek pendahuluan kegiatan siswa terlebih dahulu melaksanakan shalat dhuha dan dilanjutkan dengan tahsinul Qur'an serta juga tahfidz hafalan. Setelah itu pada

⁶ Abadi, Guru Mata Pelajaran PAI SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 9 Agustus 2023.

⁷ Suharmiati, Guru Wali Kelas 4 SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 11 Agustus 2023.

kegiatan inti pelajaran guru menggunakan beberapa metode diantaranya yaitu ceramah dan diskusi dan pada penggunaan media belajar belum efektif dikarenakan sarana dan fasilitas yang tidak memadai. Kemudian pada aspek penutup kegiatan guru memotivasi dengan memberikan kuis terkait dengan pembelajaran yang telah diterima.

c. Pengevaluasian Program Pembelajaran

Lebih lanjut ibu Hj. Suharmiati, S.Pd. selaku wali kelas 4 juga menjelaskan mengenai pengevaluasian terhadap pembelajaran. Sebagaimana yang beliau sampaikan bahwasanya:

“Guru melakukan evaluasi dalam proses pembelajaran sebagai bentuk upaya penilaian guru terhadap tingkat kemampuan siswa baik dari segi sikap, keterampilan dan pengetahuannya mulai dari sebelum guru mengajar, selama kegiatan pembelajaran berlangsung, dan sampai pembelajaran selesai.”⁸

Kemudian informasi yang sama namun lebih spesifik dikemukakan oleh ibu Dewi Zumrotin Nadhiroh, S.Pd. selaku wali kelas 1, dengan kutipan sebagai berikut:

“Guru mengevaluasi pembelajaran dengan memberikan tes penilaian hasil belajar siswa untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran, dan evaluasi itu bisa dilakukan dengan ulangan harian, evaluasi bisa dilakukan dengan ulangan MID atau ulangan tengah semester dan kemudian pembuatan penyelesaian tugas. Itu adalah serangkaian evaluasi pembelajaran yang dapat dilakukan guru.”⁹

Hal tersebut kemudian diperkuat dengan ungkapan bapak Abadi, S.Pd. selaku guru mata pelajaran pendidikan agama islam bahwa:

⁸ Suharmiati, Guru Wali Kelas 4 SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 11 Agustus 2023.

⁹ Dewi Zumrotin Nadhiroh, Guru Wali Kelas 1 SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 11 Agustus 2023.

“Dalam mengevaluasi pembelajaran ada 3 metode penilaian yaitu keterampilan, sikap, dan pengetahuan. Untuk penilaian keterampilan siswa dapat di ketahui melalui pengerjaan tugas siswa apakah menarik atau tidak, kemudian untuk penilaian sikap itu di ketahui melalui perhatian siswa pada saat guru mengajar dan menjelaskan, sedangkan untuk pengetahuan itu diberikan tes berupa kuis dan juga keaktifan siswa dalam merespon pertanyaan guru.”¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru mengevaluasi pembelajaran kepada siswa untuk mendapatkan informasi hasil belajar siswa agar dapat diketahui ketercapaian tujuan pembelajaran. Adapun aspek guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran kepada siswa yaitu keterampilan, sikap, dan pengetahuan. Kemudian metode nya mencakup pemberian ulangan harian, MID atau ulangan tengah semester, kemudian pembuatan penyelesaian tugas dan pemberian bimbingan dalam proses pembelajaran maupun diluar jam pelajaran.

3. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama dengan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Wiwitan ada beberapa peran kepala sekolah, yang dapat dilihat dari bagaimana cara kepala sekolah mempengaruhi bawahannya, cara mengambil keputusan serta kebijakan, dan usaha yang dilakukan misalnya; mengembangkan kompetensi, mengadakan pemberdayaan guru, serta menjadi teladan demi meningkatkan kompetensi kinerja para guru yang ada di SD Muhammadiyah Wiwitan. Peran kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan dapat dilihat dari tujuh peran utama yaitu:

¹⁰ Abadi, Guru Mata Pelajaran PAI SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 9 Agustus 2023.

a. Sebagai *Educator* (Pendidik)

Sebagai pendidik, kepala sekolah harus menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kinerjanya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien. Berikut hasil wawancara bersama Murianto, S.Pd. selaku kepala sekolah beliau berpendapat sebagai berikut:

“Sebagai kepala sekolah memberikan contoh dalam mendidik murid kemudian memberikan kegiatan-kegiatan yang mendukung dan membantu peningkatan kinerja guru. Selaku kepala sekolah juga, saya senantiasa mengikuti instruksi dari Dinas Pendidikan yang sesuai dengan tugas saya yakni memimpin dan membimbing para guru di lembaga ini. Selain itu kepala sekolah juga ikut mengajar di kelas, artinya saya juga mempunyai jam untuk mengajar di kelas sekaligus juga sebagai contoh dari para guru. Kemudian pemanfaatan teknologi pada pembelajaran dilakukan oleh beberapa guru karena dinilai efektif seperti video dari youtube yang menyangkut tentang pembelajaran”¹¹

Sesuai dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa selain menjadi kepala sekolah beliau juga sebagai pendidik dikalangan siswa yang mana sebagai bentuk bimbingan dan contoh kepada guru kemudian juga pada pemanfaatan teknologi, guru di SD Muhammadiyah Wiwitan menggunakan beberapa media pembelajaran seperti video-video dari youtube.

¹¹ Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 7 Agustus 2023.

b. Sebagai *Manajer*

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti: MGMP tingkat sekolah, diskusi profesional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti; kesempatan diselenggarakan pemerintah. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Murianto, S.Pd. selaku kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Selaku kepala sekolah saya melakukan persiapan dengan sesuatu yang akan datang untuk optimalisasi ketercapaian tujuan sekolah seperti penyusunan program sekolah yang dilakukan akhir tahun sebelum tahun ajaran baru, kemudian sebagai manajer saya juga melakukan pengorganisasian dengan pengelompokan dan pembagian tugas sesuai tanggungjawab masing-masing yang kemudian nantinya akan dikontrol dan dilakukan pengawasan dengan memeriksa, mencocokkan serta mengusahakan ketercapaian dari kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.”¹²

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diatas maka dapat penulis definisikan bahwa beliau menjalankan perannya dengan memperhatikan tugas yang di emban yaitu melakukan perencanaan kegiatan sekolah dalam menyambut ajaran baru, dan melakukan pengorganisasian dengan mambagi tugas sesuai dengan *job description* serta juga selalu berupaya untuk mengontrol

¹² Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 7 Agustus 2023.

jalannya kegiatan agar rencana yang sebelumnya berjalan seperti yang diharapkan.

c. Sebagai *Administrator*

Kepala sekolah sebagai penggerak seluruh elemen sekolah untuk bekerja secara individu maupun kelompok dalam rangka mencapai visi dan misi dan tujuan yang telah ditentukan. Kepala sekolah menghimbau sebelum melaksanakan pembelajaran guru-guru diwajibkan menentukan perencanaan penggunaan alokasi waktu, agar pembelajaran yang akan dilakukan bisa terjadwal dan disiplin dalam pelaksanaannya. Berkaitan dengan hal tersebut ibu Dewi Zumrotin Nadhiroh, S.Pd. selaku wali kelas 1, mengemukakan pendapat sebagai berikut:

“Kepala sekolah itu dalam perannya sebagai administrator selalu mengedepankan pengelolaan administratif yang menyangkut tentang kegiatan pembelajaran, kesiswaan, ketenagaan, keuangan dan kemampuan membuat data inventaris serta surat menyurat. Dalam perannya selalu memberikan arahan kepada guru untuk mendokumentasikan berbagai kegiatan terutama mengenai tentang data siswa, proposal, LPJ itu harus ada, dan juga paling penting kurikulum.”¹³

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa peran yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai administrator yaitu selalu mengontrol dan memastikan setiap guru untuk senantiasa melakukan dokumentasi terkait dengan administratif baik itu mengenai kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi persuratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Sebagai *Motivator*

Kepala sekolah sebagai Motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan

¹³ Dewi Zumrotin Nadhiroh, Guru Wali Kelas 1 SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 11 Agustus 2023.

fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Menurut bapak Murianto, S.Pd. selaku kepala sekolah menyampaikan bahwasanya:

“Selaku kepala sekolah tentunya selalu memberikan ide-ide atau mungkin memberikan contoh dan motivasi kepada guru, yang mana motivasi penting dilakukan untuk membangkitkan gairah untuk peningkatan kinerja guru. Dalam memberikan motivasi kepada guru/staf di SD Muhammadiyah Wiwitan ini kepala sekolah memberikan hadiah. biasanya hadiah sebagai bentuk penghargaan kepada guru/staf. Dengan mengadakan hal itu diharapkan mampu memberikan dorongan semangat kerja bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan disiplin yang baik.”¹⁴

Hal tersebut juga di kemukakan oleh ibu Isnaeni, S.Pd. selaku guru wali kelas 5 yang mengatakan bahwa:

“Di SD Muhammadiyah Wiwitan ini selalu guru didorong untuk mengikuti workshop atau pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan profesi dan juga diberikan hadiah sebagai bentuk penghargaan kepada guru/staf ketika melaksanakan tugasnya dengan baik dan bahkan juga kepada siswa diberikan hadiah agar lebih semangat dalam belajar disekolah. Sehingga dari hal tersebut diharapkan mampu memberikan motivasi semangat kerja bagi guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.”¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memberikan motivasi berupa memberikan penghargaan agar dapat membangkitkan gairah untuk meningkatkan kinerja guru dan diharapkan mampu memberikan dorongan

¹⁴ Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 7 Agustus 2023.

¹⁵ Isnaeni, Guru Wali Kelas 5 SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 9 Agustus 2023.

semangat kerja bagi guru agar dapat profesional melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk mencapai tujuan dari sekolah.

e. Sebagai *Inovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Murianto, S.Pd. selaku kepala sekolah beliau memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Inovasi yang dilakukan adalah dengan cara meningkatkan ilmu pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan-kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar dan pelatihan untuk meningkatkan kreatifitas guru dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar dan. Selain itu juga, selaku kepala sekolah selalu memberikan pengawasan serta bimbingan maupun arahan kepada guru, menyediakan media serta kelengkapan pusat belajar, bekerja sama untuk mengembangkan model pembelajaran. Adapun bentuk model pembelajaran yang menjadi keunggulan di SD Muhammadiyah Wiwitan yaitu program tahfidz, tadarrus dan shalat dhuha yang dilaksanakan setiap hari sebelum memulai pembelajaran.”¹⁶

Dan terkait hal tersebut pula bapak Abadi, S.Pd. selaku guru PAI berpendapat bahwa:

“Kepala sekolah sebagai inovator membantu kami para guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan, memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja sama guru secara layak, mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program pembelajaran. Sebagai bentuk pengelolaan proses pembelajaran, kami selaku guru di SD

¹⁶ Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 7 Agustus 2023.

Muhammadiyah Wiwitan mempunyai program yang tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan lain yaitu tahfidz, tadarrus dan shalat dhuha yang dilaksanakan sebelum memasuki mata pelajaran pertama. Selain itu kepala sekolah juga membantu memberikan kemudahan kepada guru, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik tugas dalam mengajar, tugas administrasi guru maupun tugas tambahan lainnya harus disesuaikan kemampuan guru itu sendiri dan masih banyak lagi inovasi yang dilakukan.”¹⁷

Berdasarkan paparan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa inovasi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara meningkatkan pengetahuan guru, meningkatkan kreatifitas guru dengan cara mengikutkan guru-guru pada program seminar dan pelatihan guna untuk mengedukasi tenaga pendidikan dalam mengembangkan model pembelajaran sesuai dengan kurikulum selain itu juga untuk membangkitkan semangat guru dalam mengajar dan juga memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program belajar terhadap peserta didik yang mana program pembelajaran yang dimiliki sebagai keunggulan SD Muhammadiyah Wiwitan adalah program tahfidz, tadarrus dan shalat dhuha.

f. Sebagai *Supervisor*

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan perlu melaksanakan kegiatan supervisi. meliputi supervisi manajemen dan supervisi dalam bidang pengajaran. Supervisi manajemen artinya melakukan pengawasan dalam bidang pengembangan ketrampilan, kompetensi administrasi, dan kelembagaan. Sementara supervisi pengajaran yaitu melakukan pengawasan dan pengendalian

¹⁷ Abadi, Guru Mata Pelajaran PAI SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 9 Agustus 2023.

terhadap tugas-tugas dan kemampuan tenaga pendidik sebagai seorang pendidik. Menurut penjelasan dari bapak Murianto, S.Pd. selaku kepala sekolah mengemukakan:

“Disini supervisi sekolah telah dilakukan oleh pengawas dari Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu dan untuk supervisi di kelas selaku kepala sekolah telah menjalankannya secara rutin selain itu terkait supervisi kepala sekolah juga memberikan tanggung jawab penuh kepada guru, setelah itu ada pertanggung jawaban dari mereka sendiri, ketika nantinya ada permasalahan-permasalahan mereka bisa menyelesaikannya sendiri. Setiap semester juga saya selalu melakukan supervisi di sekolah ini, tujuannya untuk mengetahui bagaimana kelemahan dan keunggulan guru dalam melakukan pengajaran. Saya juga mengadakan pembinaan dan tindak lanjut untuk memberi perbaikan sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.”¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara, kita dapat mengetahui bahwa kepala sekolah bersama-sama melakukan supervisi tiap semester dengan cara melalui pengamatan untuk melihat dimana letak kelemahan-kelemahannya. dan kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada masing-masing guru untuk menjalankan tugasnya sebagai guru dalam mengajar. Setelah masing-masing mengetahui kelemahan diri sendiri, hal itu dijadikan dasar upaya untuk melakukan perbaikan peningkatan kinerja atau kemampuan dari tenaga pendidik.

g. Sebagai *Leader* (Pemimpin)

Sebagai seorang pimpinan kepala sekolah senantiasa melakukan yang terbaik sehingga menjadi tauladan dan panutan yang bisa ditiru bawahannya. Kepala sekolah bisa dikatakan sebagai pemimpin yang efektif bilamana mampu menjalankan proses kepemimpinannya dengan mendorong, mempengaruhi dan

¹⁸ Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 7 Agustus 2023.

mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Kreativitas dan inisiatif kepala sekolah yang mengarah kepada kemajuan sekolah merupakan tujuan utama dan bagian integratif dari tugas dan tanggung jawab. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Murianto, S.Pd. selaku kepala sekolah bahwasanya:

“Pada umumnya kepemimpinan seorang kepala sekolah harus bisa membaca situasi serta kondisi begitupun saya selaku kepala sekolah di SD Muhammadiyah Wiwitan ini harus mampu memahami karakteristik karena terkadang ada beberapa guru yang mempunyai pemikiran yang berbeda jadi kepala sekolah harus bisa memberikan solusi terhadap pemikiran-pemikiran berbeda agar nantinya bisa searah, kepemimpinan demokratis yang diterapkan sepemikiran dalam mewujudkan atau mengembangkan visi dan misi sekolah. dan untuk pendekatan terhadap guru saya juga mudah karna saya sebelum menjadi kepala sekolah saya agak lumayan lama mengajar di SD Muhammadiyah Wiwitan jadi untuk pendekatan kepada seluruh guru itu mudah.”¹⁹

Kemudian terkait dengan hal yang serupa dituturkan oleh ibu Hj. Suharmiati, S.Pd. selaku guru wali kelas 4 yang mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan bapak Murianto selaku kepala sekolah bersifat demokratis, tapi terkadang juga pada situasi kondisi tertentu bisa otoriter, itu terlihat ketika ada sebuah masalah selalu diselesaikan dengan cara bermusyawarah dan keputusannya dari hasil kesepakatan bersama, dan otoritas bapak Murianto itu muncul apabila situasi dan kondisinya tidak membutuhkan atau tidak memungkinkan untuk melakukan musyawarah contohnya untuk mengikutkan workshop, seminar, pelatihan, undangan rapat baik tingkat sekolah atau kegiatan-kegiatan lainnya. dan bapak Murianto juga merupakan pemimpin yang mudah berkomunikasi dan bergaul dengan para guru maupun dengan warga sekolah sehingga para guru sangat mudah untuk menyampaikan aspirasi dan ide-ide gagasan atau bahkan kritikan kepada kepala sekolah terhadap permasalahan yang di hadapi para guru.”²⁰

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Wiwitan menggunakan kepemimpinan

¹⁹ Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 7 Agustus 2023.

²⁰Suharmiati, Guru Wali Kelas 4 SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 11 Agustus 2023.

demokratis yang mana lebih mengedepankan musyawarah dan mufakat dalam mengambil sebuah keputusan dan tindakan. Namun, terkadang juga menyesuaikan dengan keadaan situasi dan kondisi yang ada.

4. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dari hasil penelitian mengenai bentuk peran yang telah dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, terdapat faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala sekolah, berikut mengenai faktor pendukung serta penghambatnya.

a. Faktor Pendukung

Sekolah merupakan lembaga pendidikan, terciptanya tujuan pendidikan di sekolah membutuhkan hubungan sinergis antara kepala sekolah dan guru. Keduanya merupakan komponen utama di sekolah yang berperan penting dalam seluruh kegiatan pendidikan di sekolah. Selain itu, lingkungan lembaga pendidikan serta dukungan dari beberapa *stakeholder* juga menjadi komponen pendukung bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagaimana hal tersebut dituturkan oleh bapak Murianto, S.Pd. selaku kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

“Dalam meningkatkan kinerja guru faktor yang menjadi pendukung yaitu kekompakan dan antusias dari guru-guru dalam bekerjasama yaitu dengan peningkatan kedisiplinan dan kemampuan pengelolaan pembelajaran yang baik sehingga hal tersebut menjadi pilar utama kemudahan kepala sekolah dalam mengatur lembaga pendidikan. Selain itu pula beberapa dukungan dari berbagai pihak mulai dari Pimpinan Cabang Muhammadiyah Lamasi dan Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu selaku yang membawah naungi SD Muhammadiyah Wiwitan serta warga Desa Wiwitan Timur khususnya

di kompleks pasar sentral lamasi sebagai domisili tempat SD Muhammadiyah Wiwitan.”²¹

Dari hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa faktor pendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan adalah kompetensi guru yang dibangun dalam bentuk peningkatan kedisiplinan dan pengelolaan pembelajaran efektif di lingkungan sekolah serta juga dukungan dari berbagai pihak dalam penyelenggaraan pendidikan di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi yakni Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu dan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kecamatan Lamasi.

b. Faktor Penghambat

Upaya kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya, mengelola proses pendidikan di sekolah sering terhambat oleh beberapa faktor, seperti keterampilan guru, sarana dan prasarana serta insentif di sekolah. Faktor-faktor penghambat tersebut merupakan kendala dalam upaya kepala sekolah meningkatkan inerja guru dan proses pendidikan di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh bapak Murianto, S.Pd. selaku kepala sekolah yang menuturkan bahwa:

“Faktor penghambat di SD Muhammadiyah ini yaitu kondisi sarana dan fasilitas di sekolah saat ini masih sangat jauh dari memadai, minimnya sarana dan fasilitas pembelajaran dan bahkan tidak bisa dipakai dalam proses pembelajaran. Misalkan saja mengenai pembelajaran dengan menggunakan alat bantu laptop, lagi-lagi keterbatasan sarana LCD proyektor pun juga belum ada. Selain itu sumber-sumber belajar yang masih kurang, apalagi saat ini menggunakan K-13 buku pedoman guru juga masih kurang. Sebagai lembaga pendidikan salah satu motivasi guru mengajar adalah mendapatkan insentif, hal ini yang membuat guru kurang

²¹ Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 7 Agustus 2023.

memperhatikan kinerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal itu semua tentunya berdampak pada proses peningkatan kinerja guru.”²²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa faktor yang menjadi penghambat dalam peran kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan adalah kondisi sarana dan fasilitas sekolah yang masih kurang dan belum memadai, contohnya seperti LCD proyektor yang sekolah belum punya, kemudian buku-buku sebagai sumber belajar, dan motivasi mengajar guru yang masih didasarkan pada insentif yang diterima oleh guru.

B. Pembahasan

1. Gambaran Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²³

²² Murianto, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, *Wawancara*, tanggal 7 Agustus 2023.

²³ Sekretariat Negara RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Sekretariat Negara RI, (Jakarta: 2003), 15.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka peneliti dapat memberikan deskripsi gambaran yang jelas mengenai kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

a. Perencanaan Program Pembelajaran

Perencanaan proses pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai oleh suatu kegiatan pembelajaran, cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut.²⁴ Perencanaan pembelajaran di SD Muhammadiyah Wiwitan sudah dilakukan dengan baik, hal itu didasarkan pada peran kepala sekolah yang selalu mengingatkan masing-masing guru untuk membuat RPP dan silabus serta didukung kesadaran masing-masing guru tentang baik buruknya kinerja guru itu tergantung dalam pembuatan administrasi sehingga sebelum melaksanakan pembelajaran para guru telah menyiapkan perangkat pembelajaran dan silabus terlebih dahulu agar pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien. Dengan adanya perencanaan pembelajaran dapat menjadi acuan dan dasar pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara sistematis.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam aspek perencanaan program pembelajaran telah terpenuhi secara optimal dikarenakan peran seorang kepala sekolah selaku motivator yang selalu

²⁴ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Cet 4* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 216.

mendorong guru agar mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin, kemudian kesadaran guru dan tanggung jawab nya tinggi terhadap kinerja sehingga guru dalam perencanaan pembelajaran telah disiapkan.

b. Pelaksanaan Program Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan inti dari proses pendidikan di sekolah. Pelaksanaan pembelajaran adalah implementasi dari RPP yang dibuat oleh guru. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.²⁵ Bentuk metode dan media pembelajaran dalam langkah-langkah pelaksanaan pembelajaran yang mencakup pendahuluan, inti dan penutup di SD Muhammadiyah Wiwitan yaitu dengan mengedepankan nilai-nilai spiritualitas sebagai pendahuluan sebelum memulai pembelajaran, seperti pembiasaan melaksanakan shalat dhuha, tahsin dan tahfidz al-Qur'an dilanjutkan dikelas berdo'a yang dipimpin oleh salah satu murid saat pembelajaran dimulai guru masih menggunakan metode tradisional dalam menyampaikan materi, seperti ceramah, diskusi, games dan pemberian tugas. Adapun untuk media serta sumber belajar masih kurang dan bahkan kurang memadai, hal ini tentunya menyulitkan guru ketika ingin menggunakan media pembelajaran seperti Lcd Proyektor, SD Muhammadiyah Wiwitan belum punya begitupun sumber belajar yaitu buku-buku cetak yang masih belum maksimal dikarenakan jumlahnya hanya beberapa buah kemudian pada penutup pembelajaran guru menyimpulkan pembelajaran dan

²⁵ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 267-269.

sebagai bentuk nasionalisme yang ditanamkan kepada siswa akan menyanyikan lagu daerah.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bentuk langkah-langkah pelaksanaan pembelajaran mulai dari pendahuluan, inti dan penutup yang diterapkan sudah baik pada metode pelaksanaan pembelajaran namun pada media belajar masih kurang dari kata optimal dikarenakan sarana dan fasilitas yang masih belum memadai sebab keterbatasan dalam hal jumlah dan bahkan juga masih belum punya sama sekali.

c. Pengevaluasian Program Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan jenis evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.²⁶ di SD Muhammadiyah Wiwitan sendiri guru melakukan sebuah evaluasi sebagai tolak ukur penilaian terhadap hasil pencapaian dari tujuan pembelajaran serta untuk mengetahui sejauh mana pemahaman dan pengetahuan peserta didik terhadap proses pembelajaran yang diterapkan. Dalam melakukan penilaian ada 3 metode yang menjadi acuan guru di SD Muhammadiyah Wiwitan yaitu keterampilan, sikap dan pengetahuan sedangkan bentuk evaluasinya yaitu melakukan ulangan harian, ulangan MID atau ulangan tengah semester dan kemudian pembuatan penyelesaian tugas serta

²⁶ Timor Laga Feriyanto, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar di Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul," *Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*, (Desember 2014): 34, <https://eprints.uny.ac.id/14336/1/>

diberikan tes berupa kuis sebagai bahan penilaian keaktifan siswa dalam merespon pertanyaan dari guru.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengevaluasian metode yang diterapkan sudah baik dan cukup efektif sebagai bahan acuan untuk mendapatkan informasi terhadap hasil belajar siswa dan sebagai tolak ukur ketercapaian dari tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan pada perencanaan pembelajaran sebelumnya.

2. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah memainkan peran sentral yang sangat menentukan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Mulyasa didalam buku yang ditulis oleh Rusydi Ananda, bahwasanya kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran yakni sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader*, inovator dan motivator.²⁷

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis, maka penulis dapat mendeskripsikan gambaran yang jelas mengenai peran kepala sekolah di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

a. Peran Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Setiap kepala sekolah adalah pendidik, maka ada dua hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu, sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu

²⁷ Rusydi Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI, 2018), 86-87.

diarahkan dan yang kedua adalah bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.²⁸ di SD Muhammadiyah Wiwitan sendiri kepala sekolah mempunyai strategi untuk meningkatkan kompetensi guru di sekolahnya dalam melakukan perannya sebagai *educator*, kepala sekolah memberikan contoh dalam mendidik murid dengan melakukan pengajaran di kelas kemudian membantu dan membimbing guru pada peningkatan kinerja. Dalam hal teknologi kepala sekolah mengarahkan untuk guru memanfaatkan dengan sebagai media pembelajaran yang efektif bagi siswa.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai *educator* dalam meningkatkan kinerja guru telah terpenuhi secara efektif dikarenakan tugasnya dalam dan juga mendorong guru membimbing guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik mungkin dengan kepala sekolah terjun langsung ke dalam proses pembelajaran kepada siswa agar memanfaatkan kemudahan daripada teknologi yang ada.

b. Peran Kepala Sekolah Sebagai *Manager*

Seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Keberadaan seorang manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier sumber daya manusia.²⁹ Dalam melakukan perannya sebagai manajer, Bapak Murianto, S.Pd.

²⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 99.

²⁹ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 94-96.

selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan memiliki tugas melakukan persiapan dengan sesuatu yang akan datang seperti penyusunan program sekolah yang dilakukan akhir tahun sebelum tahun ajaran baru, sehingga ketercapaian tujuan sekolah optimal. Kemudian juga melakukan pengorganisasian dengan pengelompokan dan pembagian tugas sesuai tanggungjawab masing-masing yang kemudian akan dikontrol dan dilakukan pengawasan dengan pemeriksaan, pencocokan serta pengusahaan ketercapaian dari kegiatan lembaga pendidikan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer sudah baik yang mana beliau melakukan perencanaan dalam mempersiapkan kegiatan kemudian melakukan pengorganisasian dengan membagi tanggungjawab dan tugas masing-masing dan terakhir yaitu mengontrol untuk memastikan perencanaan dan tujuan program SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi tercapai.

c. Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.³⁰ Pengelolaan administrasi pendidikan di SD Muhammadiyah Wiwitan sangat dikedepankan oleh kepala sekolah sebagai bentuk upaya ketercapaian dari tujuan

³⁰ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 106.

lembaga pendidikan. Sebagai bentuk keutamaan dari administrasi sekolah kepala sekolah selalu mengarahkan guru untuk mendokumentasikan berbagai kegiatan yang dilakukan untuk memudahkan guru serta sekolah dalam pendataan kependidikan dan mengenai hal tersebut kepala sekolah selalu memperhatikan administrasi yang menyangkut tentang kegiatan pembelajaran, siswa, tenaga kependidikan, anggaran dan inventaris serta surat menyurat.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan administrasi di SD Muhammadiyah Wiwitan sudah dilaksanakan dengan baik berdasarkan peran dari kepala sekolah selaku *administrator* dengan memperhatikan secara maksimal penyelenggaraan administratif lembaga pendidikan baik itu mengenai kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, serta administrasi persuratan.

d. Peran Kepala Sekolah Sebagai *Motivator*

Peran motivasi perlu dimiliki oleh kepala sekolah, karena motivasi akan dapat menjadi tenaga pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Irfan Fahmi, motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.³¹ Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai dan siswa agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah. Dalam menjalankan perannya sebagai motivator kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan senantiasa memberikan ide dan gagasan sebagai

³¹ Irfan Fahmi, Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi, (Bandung: ALFABETA, 2013), 160.

motivasi terhadap peningkatan kinerja dan pengembangan profesi tenaga pendidik yaitu dengan cara memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan baik melalui workshop, seminar, maupun pelatihan. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan hadiah sebagai penghargaan dalam bentuk apresiasi kepada tenaga pendidik yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik begitupun dengan siswa yang memiliki prestasi akan diberi hadiah sebagai upaya motivasi terhadap peningkatan semangat belajar peserta didik.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa peran motivator kepala sekolah pada SD Muhammadiyah Wiwitan sudah baik dengan upaya yang dilakukan dalam membangkitkan gairah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dan semangat belajar bagi siswa. Motivasi tersebut berupa pengapresiasian yang dikemas dalam bentuk hadiah sebagai penghargaan kepala sekolah kepada tenaga kependidikan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik serta kepada siswa yang memiliki prestasi.

e. Peran Kepala Sekolah Sebagai *Innovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model model pembelajaran. Menurut Mulyasa menjelaskan kepala sekolah sebagai *inovator* akan tercermin dari cara-cara ia lakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif,

pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabe.³² Sebagai *innovator*, kepala sekolah di SD Muhammadiyah Wiwitan melakukan inovasi dengan selalu memberikan arahan kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya melalui kegiatan-kegiatan partisipatif yaitu dengan mengikutkan para tenaga kependidikan pada seminar dan pelatihan-pelatihan keguruan guna untuk pengembangan model program pembelajaran disekolah. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program belajar terhadap peserta didik. Sebagai bentuk implementasi dari hal tersebut SD Muhammadiyah Wiwitan menerapkan program pembelajaran yang berbeda dengan lembaga pendidikan lain yakni program tahfidz yaitu menghafal surah-surah mulai dari juz 30, tahsinul Qur'an dan shalat dhuha pada pagi hari sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan inovasi yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku inovator dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan telah dilaksanakan dengan baik namun belum dapat maksimal dikarenakan sarana dan fasilitas yang masih belum memadai, dalam implementasinya yaitu kepala sekolah mengarahkan guru mengikuti seminar serta pelatihan-pelatihan keguruan dalam mengembangkan program dan metode pembelajaran sehingga hal tersebut diterapkan oleh guru di SD Muhammadiyah Wiwitan dengan program pembelajaran tahfiz, tadarrus, dan shalat dhuha sebelum memulai pelajaran yang tentunya program tersebut tidak dimiliki oleh sekolah lain.

³² E. Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 117-118.

f. Peran Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Fungsi pengawasan atau supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, tetapi lebih dari itu. Supervisi mencakup penentuan kondisi atau syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif dan usaha memenuhi syarat-syarat itu.³³ Peran sebagai supervisor seyogyanya mampu melaksanakan program supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dan menjadi feed-back bagi kepentingan sekolah. Dan hal tersebut telah dilakukan kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan, yang mana kepala sekolah secara rutin melaksanakan supervisi disetiap kelas guna untuk mengontrol aktivitas kegiatan pembelajaran demi mewujudkan efektifitas proses pendidikan. Kepala sekolah juga memberikan wewenang kepada guru dengan tanggung jawab masing-masing terkait dengan supervisi tetapi tetap dalam pengontrolan oleh kepala sekolah. Terkait dengan hal tersebut pula, kepala sekolah melakukan supervisi pada setiap semester guna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, setelah itu kepala sekolah memberikan pembinaan dan bimbingan sebagai tindak lanjut untuk evaluasi apa yang menjadi kekurangan diperbaiki dan yang menjadi keunggulan dipertahankan kalau perlu ditingkatkan.

³³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), 76.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perannya sebagai supervisor kepala sekolah telah melakukan tugasnya dengan baik dan optimal yang mana melakukan kegiatan supervisi dengan pengontrolan ke kelas-kelas untuk memantau proses pembelajaran kemudian setiap semester pula kepala sekolah melakukan supervisi dengan pengamatan untuk mengukur kualitas kinerja dari tenaga pendidik dan setelah itu diberikan bimbingan dan binaan untuk mengevaluasi kekurangan dan kelebihan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Wiwitan.

g. Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.³⁴ Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinannya, yakni demokratis, otoriter, dan *laissez faire* (kendali bebas). Ketiga sifat kepemimpinan tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang *leader*, sehingga ketika melaksanakan kepemimpinannya ketiga sifat tersebut muncul secara situasional. Begitupun di SD Muhammadiyah Wiwitan kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru mengerahkan seluruh tenaga dan kemampuannya untuk menggerakkan seluruh tenaga pendidik dan warga lembaga kependidikan dalam mewujudkan dan mengembangkan visi, misi serta tujuan dari sekolah. Hal tersebut terlihat dari pendekatan serta hubungan komunikasi antara kepala sekolah dan para guru yang begitu ramah sehingga para guru tidak

³⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 115.

canggung dalam menyampaikan aspirasi dan ide-ide gagasan ataupun kritikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah serta permasalahan yang dihadapi para guru. Dalam kepemimpinannya di SD Muhammadiyah Wiwitan kepala sekolah mendapati berbagai macam karakteristik dan persepsi yang berbeda-beda di lingkungan sekolah terutama dikalangan tenaga pendidik. Maka dari itu, dalam mengambil sebuah keputusan dan tindakan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin menganut sistem demokratis yang mana menyelesaikan suatu hal melalui musyawarah dan mufakat sehingga dapat menyatukan persepsi yang berbeda-beda dari karakteristik para tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan sudah berjalan baik sebagaimana mestinya yang mana kepala sekolah dalam menjalin hubungan dan komunikasi kepada para guru sangat ramah dan rendah hati sehingga tidak ada kecanggungan ketika guru menyampaikan aspirasi dan pendapat. Terkait dengan hal tersebut, kepala sekolah menerapkan kepemimpinan demokratis yang mana lebih mengedepankan musyawarah dan mufakat dalam mengambil sebuah keputusan dan tindakan. Namun, terkadang juga menyesuaikan dengan keadaan situasi dan kondisi yang ada di SD Muhammadiyah Wiwitan.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan

Dalam program meningkatkan kinerja guru pada instansi pendidikan yang dipimpinnya maka kepala sekolah memiliki berbagai faktor pendukung maupun

hambatan yang akan dialami kepala sekolah ketika menjalankan tugasnya tersebut. Pada umumnya keberhasilan yang terjadi dalam setiap kegiatan terdapat faktor yang mempengaruhi keberhasilan tersebut, faktor internal dan faktor eksternal, tidak terkecuali keberhasilan dalam melaksanakan proses pembelajaran dalam kelas yang dibimbing oleh tenaga pendidik dan diawasi oleh kepala sekolah. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam sekolah, sedangkan untuk faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari lingkungan luar sekolah.³⁵

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai peranan Kepala Sekolah, serta kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan, maka uraian berikut ini memaparkan dan mendeskripsikan mengenai faktor-faktor kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

a. Faktor Pendukung

Kinerja guru dapat dipengaruhi dengan beberapa faktor, akan tetapi kinerja guru akan menjadi optimal apabila di dukung oleh aspek di sekolah yang baik kepala sekolah, iklim sekolah, suasana sekolah, guru, serta karyawan maupun peserta didik. Ondi mengemukakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, beberapa faktor lainnya yakni guru yang bertanggung jawab, yaitu selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dilakukan oleh seorang guru.³⁶ Adapun di SD Muhammadiyah faktor yang menjadi pendukung kepala sekolah dalam

³⁵Ilham Dzikrulloh Karwanto, "Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Waru Sidoarjo", *Inspirasi Manajemen Pendidikan Vol. 08*, No 04 (2020): 492, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/37588/33323>

³⁶ Ondi Soandi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Aditama, 2010), 213-215.

meningkatkan kinerja guru yaitu semangat dan antusias serta kekompakan para guru dalam sinergitas menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik dengan meningkatkan kedisiplinan kerja dan mengelola proses pembelajaran yang efektif. Demikian pula kepala sekolah juga didukung oleh faktor lingkungan sekitar yakni beberapa pihak yang turut serta andil dalam proses penyelenggaraan pendidikan di SD Muhammadiyah Wiwitan yaitu Pimpinan Cabang Muhammadiyah Lamasi dan Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu selaku yang membawahi naungi sekolah serta masyarakat dari Desa Wiwitan Timur khususnya di kompleks pasar sentral lamasi sebagai lokasi berdirinya SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

Berdasarkan hasil uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor pendukung kepala sekolah di SD Muhammadiyah Wiwitan dalam meningkatkan kinerja guru adalah kolaborasi dalam bentuk kekompakan yang dibangun oleh tenaga pendidik di lingkungan sekolah serta juga dukungan dari berbagai pihak dalam proses penyelenggaraan pendidikan di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

b. Faktor Penghambat

Menurut Surya, bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru yaitu : imbalan jasa, rasa aman dan hubungan antar pribadi.³⁷ Hal tersebut biasanya menjadi faktor utama dalam keterhambatan proses kinerja dari seorang guru sebagai tenaga pendidik. Seperti halnya di SD Muhammadiyah Wiwitan

³⁷ Mohamad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, (Bandung: Pustaka Banyu Quraisy, 2004), 10.

dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah menghadapi beberapa hambatan yaitu masih kurangnya fasilitas dan sarana yang memadai dan efektif sebagai penunjang pelaksanaan proses belajar mengajar misalkan penggunaan metode pembelajaran yang mengharuskan menggunakan sarana seperti laptop dan LCD proyektor yang hingga kini sekolah belum mempunyai. Selain itu, faktor yang lain seperti minimnya sumber belajar yang harus disesuaikan dengan K-13 kemudian dalam hal insentif sebagai salah satu motivasi utama guru dalam mengajar masih dibawah standar dikarenakan sekolah yang berstatus yayasan dan juga tidak membebaskan kepada siswa dalam hal pembiayaan pendidikan.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi sarana prasarana dan fasilitas sekolah yang masih kurang dan belum memadai, dan masih minimnya sumber-sumber pembelajaran yang harus merujuk kepada kebijakan pemerintah dalam penggunaan K-13 serta motivasi mengajar guru yang masih didasarkan pada reward dalam bentuk insentif merupakan beberapa faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja kerja guru. sebab hal tersebut yang membuat guru kurang memperhatikan kinerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal itu semua tentunya berdampak pada proses peningkatan kinerja dari tenaga pendidik. Maka dari hal tersebut perlu adanya kreatifitas dari seorang guru dalam mengembangkan metode dan penggunaan media pembelajaran seperti pada penggunaan media pembelajaran bias dialihkan dengan porsi yang lebih efektif dan disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan secara keseluruhan tentang “Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi mencakup beberapa aspek, yakni dalam aspek perencanaan program pembelajaran guru merancang kemudian membuat RPP dan silabus, pada aspek pelaksanaan program pembelajaran di kelas, guru menggunakan metode pembiasaan melaksanakan shalat dhuha, tahsin, tahfidz al-Qur'an dan berdoa sebelum melaksanakan pembelajaran (pendahuluan), kemudian guru menggunakan metode diskusi dan menggunakan media pembelajaran pada kegiatan inti pembelajaran dan pada penutup akan menyanyikan lagu daerah nasionalisme serta berdoa sedangkan pada aspek pengevaluasian program pembelajaran, guru melakukan penilaian terhadap hasil pembelajaran metode evaluasi ulangan harian, ulangan MID atau ulangan tengah semester pembuatan penyelesaian tugas serta diberikan tes berupa kuis sebagai bahan penilaian keaktifan siswa dalam merespon pertanyaan dari guru.
2. Adapun peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi yakni sebagai *educator* yaitu membimbing guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan

sebaik mungkin dengan terjun langsung ke dalam proses pembelajaran kepada siswa, sebagai *manager* melakukan perencanaan, pengorganisasian dan pengontrolan, sebagai *administrator* memprioritaskan hal-hal yang berkaitan dengan penyelenggaraan administratif pendidikan, sebagai *motivator* memberikan pengapresiasian dalam bentuk hadiah atas perestasi kerja, sebagai *innovator* menerapkan program pembelajaran yang inovatif dan berbeda dengan lembaga pendidikan lain, sebagai *supervisor* melakukan kegiatan supervisi dengan pengontrolan ke kelas-kelas, sebagai *leader* menerapkan kepemimpinan yang demokratis.

3. Kemudian faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Lamasi yaitu, antusiasme serta kekompakan tenaga pendidik dan peserta didik dan dukungan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moril ataupun materil. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu kondisi sarana dan fasilitas sekolah yang kurang memadai, minimnya sumber belajar yang harus disesuaikan dengan K-13 dan motivasi mengajar guru yang didasarkan pada reward dalam bentuk insentif

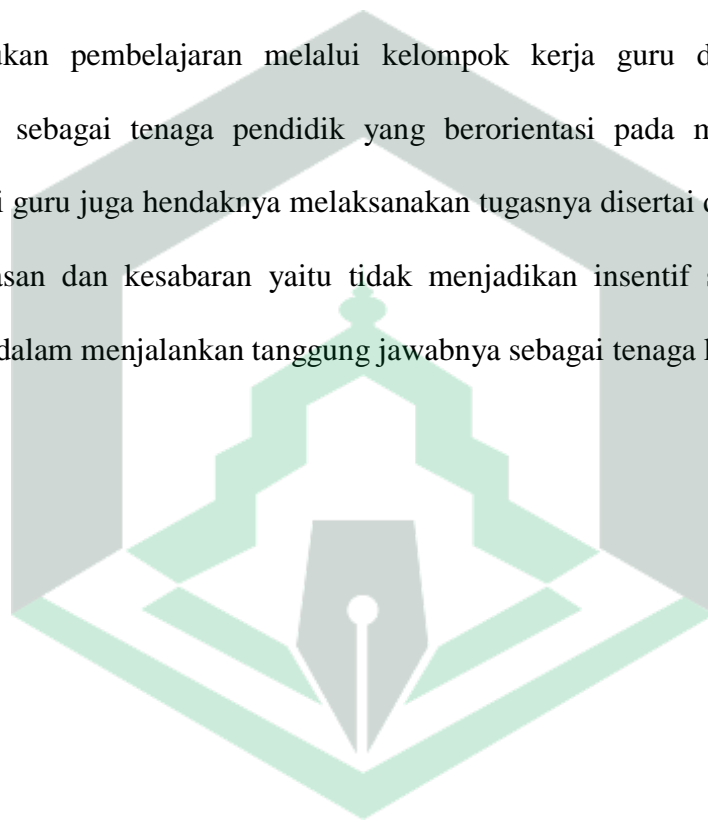
B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi kepala sekolah, kiranya dapat memfasilitasi tenaga pendidik dalam hal ketersediaan sarana dan fasilitas yang mendukung untuk membantu guru menerapkan metode dan pemanfaatan media pembelajaran dalam mencapai tujuan pelaksanaan pendidikan, melakukan pemerataan pelatihan dan penataran

bagi guru yang belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan, seminar atau penataran, menyediakan sumber belajar berbasis elektronik dan buku pembelajaran dan hendaknya jangan merasa puas dengan keadaan sekolah saat ini, terus melakukan inovasi untuk meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

2. Bagi Guru, kiranya dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pembelajaran melalui kelompok kerja guru dan menjalankan profesi sebagai tenaga pendidik yang berorientasi pada mutu pendidikan, sebagai guru juga hendaknya melaksanakan tugasnya disertai dengan nilai-nilai keikhlasan dan kesabaran yaitu tidak menjadikan insentif sebagai motivasi utama dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai tenaga kependidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi. *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI, 2018.
- Antoni, Febri. “Model Kepemimpinan Yayasan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen di STIT Kota Pagaram.” *Jurnal An-Nizom Vol. 1*, No. 2 (Agustus, 2016): 97. <https://core.ac.uk/download/pdf/229579372.pdf>
- Antoni, Febri. “Model Kepemimpinan Yayasan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen di STIT Kota Pagaram.” *Jurnal An-Nizom Vol. 1*, No. 2 (Agustus, 2016): 98. <https://core.ac.uk/download/pdf/229579372.pdf>
- Ath-Thabrani, Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy. *Mu'jam Al-Ausath. juz I* Kairo: Dar-Al Haramain, 1415 H.
- Daryanto, H.M. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008. Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta, 2014) 52.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta : Direktorat Jenderal, 2009.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Edi, Fandi Rosi Sarwo. *Teori Wawancara Psikodiagnostik*. Cet. I. Yogyakarta: PT. Leutika Nouvalitera, 2016.
- Fahmi, Irfan. *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- Feriyanto, Timor Laga. “Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar di Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul.” *Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*, (Desember 2014): 34. <https://eprints.uny.ac.id/14336/1/>
- Gie, The Liang. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Gomes, Foustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003.

- Hardono, dkk. “Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. *Jurnal Educational Management Vol. 6, No. 1* (Juni, 2017): 28. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/download/16460/8555/>
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013.
- Hermawan, Adam. “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri 2 Toto Mulyo, Kecamatan Way Bungur, Kabupaten Lampung Timur.” *Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro*, (Desember, 2020): 66. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/2818/1/Skripsi%20Adam%20Hermawan.pdf>
- Idi, Abdullah. *Dinamika Sosiologis Indonesia Agama dan Pendidikan dalam Perubahan Sosial*. Cet I. Yogyakarta: PT. LKIS Pelangi Aksara, 2015.
- Imanuddin, Sayed. “Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Bireuen.” *Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Aceh*, (Januari, 2020): 24. <https://repository.arraniry.ac.id/id/eprint/12510/1/Sayed%20Imanuddin,%200150206017,%20FTK,%20MPI,%20085260337196.pdf>
- Jahari, Jaja dan Amirullah Syarbini. *Manajemen Sekolah: Teori, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Karwanto, Ilham Dzikrulloh. “Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Waru Sidoarjo”. *Inspirasi Manajemen Pendidikan Vol. 08, No 04* (2020): 492. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen>.
- Kementerian Agama R.I. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Mahmudi. *Ilmu Pendidikan Mengupas Komponen Pendidikan*. Cet. I. Yogyakarta: Deepublish, 2022.

- Kementerian Agama. *Al-Qur'an Al-Karim*. Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an, 2018.
- Manulang, M. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada, University Press, 2001.
- Mardawani. *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Dalam Perspektif Kualitatif*. Cet I. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Mulyasa, E. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Cet 4. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa, Enco. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Ed. I Cet. V. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Nasib bar-Rifa'I, Muhammad. *Taisiru al-Aliyyul Qadir li Ikhtishari Tafsir Ibnu Kasir*. Jilid I. Jakarta: Gema Insani Press, 2010.
- Nellitawati. "The contribution of headmaster's personality competence to the teacher's social competence of vocational high school." *The International Journal of Counseling and Education*. Vol. 2 No. 1. (Maret, 2017) 25. <https://counsedu.iicet.org/index.php/counsedu/article/view/77/pdf>
- Nirwana, Aida, Murniati, dan Yusrizal. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SD Negeri 2 Kota Banda Aceh," *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah Vol. 3*, No. 4 (November, 2015) 37. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/2589/2443>
- Nurdin, Syafruddin. *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Cet III. Jakarta: Quantum Teaching, 2005.
- Periansyah. "Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Murung Raya." *Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin*, (Desember 2021): 12. <https://idr.uin-antasari.ac.id/17939/>
- Poerwadarminta, WJS. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.

- Priansa, Donni Juni, dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Razali, Nurhusna, Cut Zahri Harun, dan Sakdiah Ibrahim. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru pada SMA Negeri 1 Indrapuri Kabupaten Aceh Besar." *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah Vol. 2, No. 2* (November, 2014): 51. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/2510/2357>
- Razali, Nurhusna, Cut Zahri Harun, dan Sakdiah Ibrahim. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru pada SMA Negeri 1 Indrapuri Kabupaten Aceh Besar." *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah Vol. 2, No. 2* (November, 2014): 56. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/2510/2357>
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis; Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas 19 Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju, 2009.
- Sekretariat Negara RI. *Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Sekretariat Negara RI*. Jakarta: 2003.
- Shihab, Quraish. *Tafsir al-Misbah Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2007.
- Siagian, Sondang P. *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cet. Ke-2. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Simamora, Henri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STAI EKPN, 2004.
- Simarmata, Nenny Ika Putri, Abdurrozaq Hasibuan, dkk. *Metode Penelitian Untuk Perguruan Tinggi*. Cet I. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Ed. 2 cet.7. Jakarta : Bumi Aksara, 2008.

- Siyoto, Sandu, M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Cet I. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soandi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Aditama, 2010.
- Soetopo, Hendiayat, dan Wasti Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervise Pendidikan*. Malang: Bina Aksara, 1984.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru, 2004.
- Sugiyono. *Metodologi Pendidikan*. Cet. XIV. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- Surya, Mohamad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bany Quraisy, 2004.
- Surya, Muhammad. *Percikan Perjuangan Guru*. Yogyakarta: Aneka Ilmu, 2005.
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Wahyosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.



Lampiran 1. Lembar Observasi

LEMBAR OBSERVASI SEKOLAH SD MUHAMMADIYAH WIWITAN KECAMATAN LAMASI

No	Indikator	Keterangan		
		Baik	Cukup	Kurang
1.	Kebijakan pengelolaan sekolah	✓		
2.	Sistem organisasi yang diterapkan disekolah	✓		
3.	Tugas dan wewenang masing-masing bagian organisasi pada sekolah	✓		
4.	Administrasi keuangan dalam pengelolaan anggaran sekolah		✓	
5.	Sistem administrasi dan akademis yang diterapkan di sekolah	✓		
6.	Pelaksanaan dan pembagian tenaga kerja di sekolah	✓		
7.	Prosedur perekrutan dan pembinaan tenaga kerja di sekolah	✓		
8.	Prosedur perekrutan dan pembinaan peserta didik di sekolah	✓		
9.	Supervisi dan Evaluasi yang dilakukan pada tenaga kerja	✓		
10.	Sosialisasi sekolah dengan lingkungan di sekitar (masyarakat)	✓		
11.	Hubungan dan kerjasama sekolah dengan lembaga pendidikan yang lain	✓		
12.	Sarana, prasarana dan fasilitas sekolah yang memadai			✓
13.	Pemeliharaan dan pengawasan sarana, prasarana dan fasilitas yang ada		✓	
14.	Kepemimpinan kepala sekolah	✓		
15.	Kepala sekolah dalam mengayomi seluruh warga sekolah		✓	
16.	Kepala sekolah dalam melakukan pembinaan secara menyeluruh di lingkup sekolah		✓	
17.	Kepala sekolah dalam membangun hubungan dan komunikasi seluruh warga sekolah	✓		
18.	Penerapan kurikulum pada proses pembelajaran		✓	
19.	Pembuatan RPP oleh guru	✓		
20.	Penggunaan metode pembelajaran oleh guru		✓	
21.	Penggunaan media pembelajaran oleh guru			✓
22.	Kecakapan guru dalam memberikan pembelajaran	✓		
23.	evaluasi guru dalam menilai hasil pengajaran terhadap siswa	✓		
24.	Guru memotivasi siswa untuk mengikuti pelajaran		✓	

25.	Guru meningkatkan keterlibatan siswa melalui pengalaman belajar		✓	
26.	Perhatian peserta didik terhadap guru pada saat menyampaikan materi		✓	
27.	Pemahaman peserta didik terhadap pelajaran	✓		
28.	Kenyamanan peserta didik		✓	
29.	Antusias peserta didik dalam menerima pelajaran	✓		

Catatan :

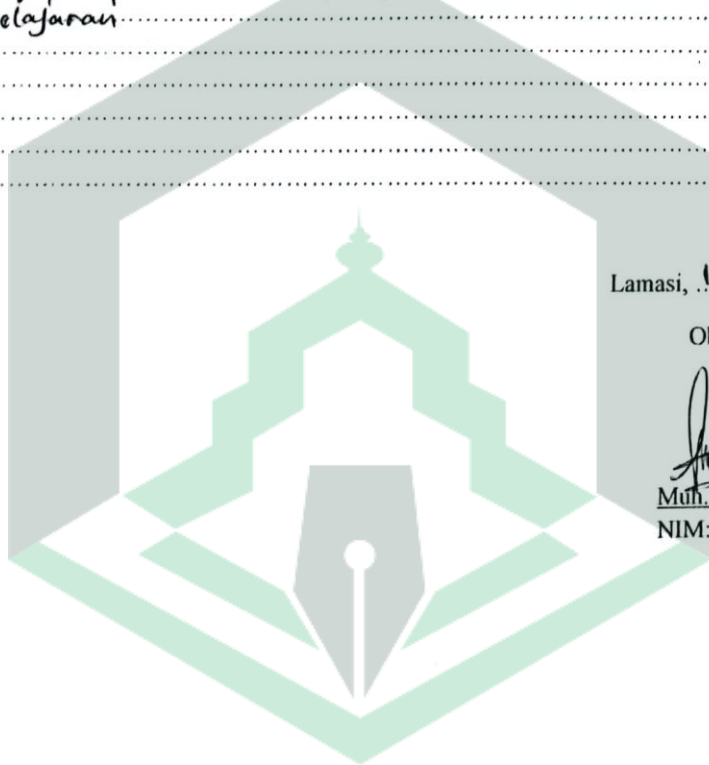
Fasilitas sarana dan prasarana yang tidak memadai berdampak kepada proses kerja guru seperti pada pengelolaan administrasi keuangan pada insentif guru yang mempengaruhi motivasi pembelajaran

Lamasi, 10 Oktober 2022

Observer,



Muli Nur Wahyu
NIM: 18 0206 0150



Lampiran 2. Pedoman Wawancara

A. Narasumber

1. Kepala Sekolah
2. Guru Kelas I
3. Guru Kelas IV
4. Guru Kelas V
5. Guru Mata Pelajaran PAI

B. Daftar Pertanyaan

No	RUMUSAN MASALAH	PERTANYAAN
1	Bagaimana kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?	<ol style="list-style-type: none">1. Sebagai seorang guru apa yang bapak/ibu lakukan sebelum melaksanakan kegiatan pengajaran?2. Apakah setiap guru diwajibkan menyusun silabus dan RPP?3. Di dalam melaksanakan kegiatan pengajaran di kelas apakah ada metode-metode yang bapak/ibu gunakan dalam proses pengajaran?4. Apakah guru menggunakan media pembelajaran dalam setiap kegiatan pembelajaran? Media Seperti apa?5. Seperti apa langkah-langkah pembelajaran yang diterapkan mulai dari isi, inti dan penutup di SD Muhammadiyah Wiwitan?6. Jenis evaluasi apa yang bapak/ibu guru lakukan dalam mengevaluasi hasil pengajaran terhadap siswa?7. Bagaimana standar penilaian terhadap siswa oleh guru?8. Kurikulum apa yang diterapkan di SD Muhammadiyah Wiwitan?

-
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
1. Bagaimana bentuk perencanaan bapak dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
2. Usaha-usaha apa yang telah bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
3. Sebagai kepala sekolah fungsi dan tanggung jawab apa yang harus dijalankan di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
4. Sebagai *educator* peran seperti apa yang bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru?
5. Peran seperti apa yang bapak lakukan sebagai seorang manajer untuk meningkatkan kinerja guru?
6. Bagaimana peran dan tugas bapak selaku *administrator* di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
7. Seperti apa fungsi dan peran bapak sebagai *motivator* untuk meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
8. Dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Kecamatan Lamasi peran seperti apa yang bapak lakukan sebagai *Innovator*?
9. Bagaimana dengan supervisi pendidikan yang bapak lakukan di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
10. Sebagai *leader* (pemimpin) bagaimana cara bapak menyikapi setiap aspirasi bawahan bapak baik yang sifatnya saran maupun kritikan?
-

-
- 3 Apa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
1. Faktor apa yang menjadi pendukung atau penunjang bapak selaku kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
 2. Faktor apa yang menjadi kendala bapak selaku kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?
-



C. Transkrip Wawancara

Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi

Narasumber 1 : Murianto, S.Pd.

Jabatan : Kepala Sekolah

Hari/Tanggal : Senin, 07 Agustus 2023

Waktu : 09.30 WITA

1. Bagaimana peran bapak selaku kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

ada 3 aspek yaitu : perencanaan... memberikan... guru dengan menyiapkan RPP dan silabus... kemudian... pelaksanaan... memberikan... guru motivasi dalam penggunaan metode dan media pembelajaran kemudian menilai

2. Bagaimana bentuk perencanaan bapak dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

yaitu dengan meningkatkan kompetensi, serta memotivasi guru dengan nilai-nilai keikhlasan sebagai tenaga pendidik

3. Usaha-usaha apa yang bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

yaitu dengan meningkatkan guru pada pelatihan-pelatihan keagamaan untuk mengembangkan profesionalisme

4. Menurut bapak bagaimana gambaran kinerja guru mulai dari pra, proses hingga pasca pembelajaran di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

mulai dari pra guru membuat RPP kemudian pada proses guru memulai pembelajaran dengan menggunakan metode dan media kemudian pasca yaitu memberikan evaluasi/penilaian

5. Sebagai kepala sekolah fungsi dan tanggung jawab apa yang harus dijalankan di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

fungsinya. Jawabannya yaitu Menetapkan visi misi dan Tujuan dari Sekolah tersebut secara maksimal.

6. Sebagai *educator* peran seperti apa yang bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawaban :

Sebagai *educator* membuat ceramah dalam masalah-masalah umum yang berkaitan dengan tujuan langsung dan penyediaan kepada murid.

7. Peran seperti apa yang bapak lakukan sebagai seorang manajer untuk meningkatkan kinerja guru?

Jawaban :

Sebagai manajer membuat berbagai upaya untuk membuat pembiasaan, pembinaan dan pemberdayaan kepada seluruh warga di lingkungan sekolah.

8. Bagaimana peran dan tugas bapak selaku *administrator* di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

Yap untuk administrasi di SD salah satunya adalah mengurus di sekolah apalagi tentang keuangan, ketidakefektifan, koordinasi, sarana prasarana dan pelayanan.

9. Seperti apa fungsi dan peran bapak sebagai *motivator* untuk meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

Salah satunya kita memberikan hadiah berupa penghargaan kepada guru/staf atas prestasi kerja dari guru. Kemudian diharapkan sebagai motivasi semangat kerja.

10. Dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Kecamatan Lamasi peran seperti apa yang bapak lakukan sebagai *Innovator*?

Jawaban :

Kita meningkatkan kesepahaman kepada guru untuk meningkatkan ilmu pengalamannya melalui seminar dan pelatihan yang diharapkan untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam mengajar.

11. Bagaimana dengan supervisi pendidikan yang bapak lakukan di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

Ya, kemarin telah dilakukan supervisi dari Dinas Pendidikan
Maka kepala Sekolah juga melakukan supervisi ke
kelas-kelas

12. Sebagai leader (pemimpin) bagaimana cara bapak menyikapi setiap aspirasi bawahan bapak baik yang sifatnya saran maupun kritikan?

Jawaban :

Berbagai aspek harus memahami karakteristik guru, maka
dari itu dalam memimpin Sekolah menerapkan cara
demokratis yang menetapkan keputusan melalui musyawarah

13. Menurut bapak kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

Seperi yang saya katakan sebelumnya yaitu demokratis
namun juga terkadang dikondisikan dengan situasi
yang ada bisa juga otoriter ketika dibutuhkan

14. Faktor apa yang menjadi kendala bapak selaku kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

dirini saya bersyukur guru-guru kompak serta antusias
dalam mengajar. Selain itu ~~ke~~ kami juga mendapat
support dari berbagai pihak dan kalangan

15. Faktor apa yang menjadi pendukung atau penunjang bapak selaku kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

faktor penghubungnya itu masih keterbatasan dan belum
maksimal pada pengadaan sarana prasarana kemudian
juga insentif guru yang menjadi motivasi dalam mengajar

Narasumber,


Murianto, S.Pd.

Narasumber 2 : Abadi, S. Pd.

Jabatan : Guru PAI

Hari/Tanggal : Rabu, 09 Agustus 2023

Waktu : 10.00

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

Dalam peran kepala sekolah kami sebagai guru
sangat bermotivasi karena bapak/ibu membantu sendiri
selalu kepruk mendorong guru untuk meningkatkan kemajuannya

2. Sebagai seorang guru apa yang bapak/ibu lakukan sebelum melaksanakan kegiatan pengajaran?

Jawaban :

Sebelum melakukan pengajaran kami para guru diwajibkan
membuat RPP sebagai bahan acuan pembelajaran
guru tetapi kendala lain komputer disekolah rusak dan juga K-13 tebal

3. Apakah setiap guru diwajibkan menyusun silabus dan RPP?

Jawaban :

Iya, kami selaku guru diwajibkan dalam membuat RPP

4. Di dalam melaksanakan kegiatan pengajaran di kelas apakah ada metode-metode yang bapak/ibu laksanakan dalam proses pengajaran?

Jawaban :

Metode apa yaitu sebelum memulai akan melaksanakan
struktur di mana kemudian pada pelaksanaan
sering menggunakan metode ceramah dan KPS serta games

5. Apakah guru menggunakan media pembelajaran dalam setiap kegiatan pembelajaran? Media seperti apa?

Jawaban :

..kita senantiasa dibarengi arahan untuk mengedepankan
..~~Peran~~ Pendokumentasian untuk administrasi

13. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku inovator dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawaban :

..Kepala Sekolah membuat kuis para guru Me. Memberikan
..Mentor dan memberikan Tujuan Pendidikan kemudian
..Mendelajarikan guru mengelola proses pembelajaran

14. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku motivator?

Jawaban :

..Kepala Sekolah selalu memberikan ide dan gagasan
..Selama motivasi bagi para guru

15. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terdapat peran sebagai supervisor, yang saya ingin tanyakan apa yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam perannya sebagai supervisor?

Jawaban :

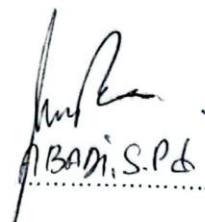
..Peran kepala Sekolah sebagai supervisi tiap semester
..akan ada P&M (penilaian) sebagai bahan untuk
..mengelaborasi kinerja guru

16. Satu lagi bapak/ibu kiranya yang saya ingin tanyakan, bagaimana peran kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban :

..Pula sebagai sebagai kepala menerapkan sifat
..kepemimpinan demokratis

Narasumber,


P. BADI, S.Pd.

Narasumber 3 : Dewi Zumrotin Madhuroh, S.Pd.

Jabatan : Guru wali kelas I

Hari/Tanggal : Jumat, 11 Agustus 2023

Waktu : 10.00

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

..Bapak .. Kepala .. Sekolah .. Selalu .. Memberikan .. kesempatan ..
.. bagi .. setiap .. guru .. untuk .. mengikuti .. Pelatihan ..
.. kejuruan ..

2. Sebagai seorang guru apa yang bapak/ibu lakukan sebelum melaksanakan kegiatan pengajaran?

Jawaban :

.. Sebelum .. melaksanakan .. kegiatan .. Pengajaran .. terlebih ..
.. dahulu .. kami .. Para .. guru .. akan .. menyusun .. RPP .. berdasarkan ..
.. kurikulum .. yaitu .. K-13 ..

3. Apakah setiap guru diwajibkan menyusun silabus dan RPP?

Jawaban :

.. Pembuatan .. RPP .. dan .. silabus .. wajib .. dari .. kepala ..
.. sekolah .. kepada .. guru ..

4. Di dalam melaksanakan kegiatan pengajaran di kelas apakah ada metode-metode yang bapak/ibu laksanakan dalam proses pengajaran?

Jawaban :

.. Metode .. nya .. biasa .. yang .. digunakan .. itu .. Metode ..
.. Ceramah .. Diskusi .. dan .. pemberian .. tugas .. kepada .. siswa ..

5. Apakah guru menggunakan media pembelajaran dalam setiap kegiatan pembelajaran? Media seperti apa?

Jawaban :

Media yang digunakan yaitu dari kreatifitas siswa karena kelas ini modern seperti proyektor itu sekolah belum punya

6. Seperti apa langkah-langkah pembelajaran yang diterapkan mulai dari isi, inti dan penutup di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban :

Pendahuluan dengan salam, baca doa dan baca surah pendek kemudian inti memutar video pembelajaran dan penutup. Memberi kesimpulan. Salam dan berdoa

7. Jenis evaluasi apa yang bapak/ibu lakukan dalam mengevaluasi hasil pengajaran terhadap siswa?

Jawaban :

Guru memberikan evaluasi dengan tes penilaian hasil belajar siswa untuk mengetahui ketuntasan dari kemajuan pembelajaran

8. Bagaimana standar penilaian terhadap siswa oleh guru?

Jawaban :

Ulangan harian, ulangan mid dan ulangan semester

9. Kurikulum apa yang diterapkan di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban :

Kita masih menggunakan K-13

10. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku educator dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawaban :

Kepala sekolah memimpin dan mendidik para guru dengan memberikan dorongan dan dukungan dalam peningkatan kinerja guru

11. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku manager?

Jawaban :

Membendayakan guru dengan mengikatkan guru ke dalam program pendidikan

12. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku administrator?

Jawaban :

dalam aturannya kepada guru kepala sekolah mengharuskan
sagala bentuk aktivitas untuk didokumentasikan
seperti: buku absen siswa, Rapor, LPS dan Peningkatan Kurikulum

13. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku inovator dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawaban:

Selalu melakukan inovasi dengan meningkatkan
keaktifitas guru dalam pengelolaan pembelajaran

14. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku motivator?

Jawaban:

kepala sekolah selalu memotivasi dan membesarkan
hati para guru pegawai dan siswa agar
menjalankan perannya sebaik-baiknya

15. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terdapat peran sebagai supervisor, yang saya ingin tanyakan apa yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam perannya sebagai supervisor?

Jawaban:

Kami di SD Muhammadiyah di supervisi dan
Dinas Pendidikan dan UPT kemudian dari
kepsek akan mensupervisi dengan pengontrolan kelas

16. Satu lagi bapak/ibu kiranya yang saya ingin tanyakan, bagaimana peran kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban:

Sebagai pemimpin kepsek selalu menjalin hubungan
dan komunikasi secara harmonis sehingga guru
tidak canggung

Narasumber,

Dewi Zumratin Madhich, S.Pd

Narasumber 4 : Hj. Suharmiati, s.pd.

Jabatan : Guru Wali kelas IV

Hari/Tanggal : Jumat, 11 Agustus 2023

Waktu : 09.30

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

..diika itu sebagai guru sangat mensupport apa
..yang menjadi keputusan kepala sekolah karena
..hal itu juga untuk meningkatkan profesi dan kinerja guru

2. Sebagai seorang guru apa yang bapak/ibu lakukan sebelum melaksanakan kegiatan pengajaran?

Jawaban :

..kalau disini kepala sekolah yang paling berperan
..dan hal yang meningkatkan pembuatan R.P.P. ketika
..kelas memasuki tahun ajaran baru

3. Apakah setiap guru diwajibkan menyusun silabus dan RPP?

Jawaban :

..iya bisa saya katakan wajib sekali dan
..di haruskan untuk semua guru

4. Di dalam melaksanakan kegiatan pengajaran di kelas apakah ada metode-metode yang bapak/ibu laksanakan dalam proses pengajaran?

Jawaban :

..metode yang digunakan yaitu menanamkan nilai
..keislaman dengan setiap memulai pelajaran
..melaksanakan sholat dhuha, tahsin dan tafidz

5. Apakah guru menggunakan media pembelajaran dalam setiap kegiatan pembelajaran? Media seperti apa?

Jawaban :

media pembelajaran kadang dikondisikan, biasa contohnya kami Para Guru akan membawa laptop sendiri dari rumah untuk menampilkan video pembelajaran

6. Seperti apa langkah-langkah pembelajaran yang diterapkan mulai dari isi, inti dan penutup di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban :

dari Pendahuluan kelas dimulai dengan salam kemudian menceritakan kabar dan berdoa. Setelah itu masuk pada proses pelajaran diskusi kemudian menutup dengan salam dan doa

7. Jenis evaluasi apa yang bapak/ibu lakukan dalam mengevaluasi hasil pengajaran terhadap siswa ?

Jawaban :

Guru melakukan dengan memberikan tugas untuk mengukur sejauh mana Pemahaman siswa terhadap pelajaran

8. Bagaimana standar penilaian terhadap siswa oleh guru?

Jawaban :

Siapa ketampan dan pengetahuan yang menjadi tolak ukur guru memberikan penilaian dari mulai waktu pelajaran selesai

9. Kurikulum apa yang diterapkan di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban :

kurikulum k-13 tetapi mungkin akan diganti sesuai arahan dari pemerintah

10. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku educator dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawaban :

Sebagai kepala, beliau sebaiknya mengikuti arahan dan perintah atasan dalam membimbing dan mendidik guru serta menjadi bawahan

11. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku manager?

Jawaban :

beliau mengelola sekolah mulai dari perencanaan pelaksanaan kerja sekolah hingga mengelola dan mendayagunakan SDA atau sarana prasarana

12. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku administrator?

Jawaban :

Sebagai administrator kePsek mempraktikkan
hal-hal yang bersifat administrasi seperti perencanaan,
pengorganisasian, pelaksanaan, pembinaan dan evaluasi.

13. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku inovator dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawaban :

Mendorong guru mengembankan model & pembelajaran
yang inovatif untuk memberikan keleluasaan
kepada guru.

14. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku motivator?

Jawaban :

Memberikan semangat sebagai
dorongan bagi guru para tenaga pendidikan
dengan maksimal dan penuh ketekunan

15. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terdapat peran sebagai supervisor, yang saya ingin tanyakan apa yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam perannya sebagai supervisor?

Jawaban :

Mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk
menghentikan dan melaksanakan prosedur pendidikan
sebagai penunjang terwujudnya mutu pendidikan.

16. Satu lagi bapak/ibu kiranya yang saya ingin tanyakan, bagaimana peran kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban :

Bapak Mursanto merupakan sosok kePsek sekolompok
pemimpin yang mudah dalam bergaul dan berkomunikasi
dengan para guru kePimpinan kePsek bersifat demokratis

Narasumber,



Hj. Suharmiati, S.Pd.

Narasumber : Snaeni, S.Pd.

Jabatan : Guru Wali kelas V

Hari/Tanggal : Rabu, 09 Agustus 2023

Waktu : 10.210 WITA

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi?

Jawaban :

...guru... diberikan... binaan... ke depan... dan... diberikan... motivasi... serta... penghargaan... kepada... guru...
...Sebagai... upaya... peningkatan... semangat... kerja...

2. Sebagai seorang guru apa yang bapak/ibu lakukan sebelum melaksanakan kegiatan pengajaran?

Jawaban :

...biasanya... pada... awal... belum... ada... pelatihan... baik... guru...
...dalam... penyusunan... RPP... maka... dari... itu... RPP... disusun...
...sebelum... memulai... kegiatan... pembelajaran...

3. Apakah setiap guru diwajibkan menyusun silabus dan RPP?

Jawaban :

...iya... kita... para... guru... selalu... diwajibkan... untuk...
...menyusun... RPP...

4. Di dalam melaksanakan kegiatan pengajaran di kelas apakah ada metode-metode yang bapak/ibu laksanakan dalam proses pengajaran?

Jawaban :

...metode... Ceramah...
...Diskusi...
...kuis...

5. Apakah guru menggunakan media pembelajaran dalam setiap kegiatan pembelajaran?

Media Seperti apa?

Jawaban :

... menggunakan media gambar dan mengembangkan
... dengan imajinasi siswa terhadap gambar

6. Seperti apa langkah-langkah pembelajaran yang diterapkan mulai dari isi, inti dan penutup di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban :

Membuka dengan salam dan doa kemudian mengaitkan
materi sebelumnya dengan yang akan dipelajari. Membaca
siswa untuk berkreasi. Setelah itu penutup dengan salam dan doa

7. Jenis evaluasi apa yang bapak/ibu lakukan dalam mengevaluasi hasil pengajaran terhadap siswa?

Jawaban :

Jenis evaluasi yang digunakan yaitu ujian harian,
ujian tengah semester, ujian kuis dan PR

8. Bagaimana standar penilaian terhadap siswa oleh guru?

Jawaban :

Capaian hasil dari peserta didik

9. Kurikulum apa yang diterapkan di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban :

Sainti jmi kami masih menggunakan k-13

10. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku educator dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawaban :

Membimbing dan mendidik guru dan memberikan
contoh dalam menjalankan tugasnya sebagai
tenaga pendidik yang mana kepsk juga ikut mengajar

11. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku manager?

Jawaban :

Peran bapak/ibu adalah melaksanakan pembangunan
tenaga kependidikan melalui kerjasama kooperatif
dengan memberi tenaga pendidik kesempatan meningkatkan profesinya

12. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku administrator?

Jawaban :

kepala sekolah mengelola kurikulum, administrasi siswa, personalia, sarana dan prasarana, kearsifan dan kearsifan, itu semua menjadi pedulituan prioritas

13. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku inovator dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawaban :

kepala sekolah selalu mencari untuk menemukan gagasan baru untuk diterapkan di SD Muhammadiyah Wiwitan yang tentunya beda dengan sekolah yang lain

14. Menurut bapak/ibu bagaimana peran kepala sekolah selaku motivator?

Jawaban :

di SD Muhammadiyah ini selalu didorong guru-guru untuk mengikuti workshop/pelatihan sebagai bentuk motivasi guru diberikan penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik

15. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terdapat peran sebagai supervisor, yang saya ingin tanyakan apa yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam perannya sebagai supervisor?

Jawaban :

dalam mensupervisi guru kepala selalu mengawasi dan melakukan pengontrolan dalam pelaksanaan pembelajaran serta memonitoring setiap semester

16. Satu lagi bapak/ibu kiranya yang saya ingin tanyakan, bagaimana peran kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan?

Jawaban :

kepala bertanggung jawab mengarahkan seluruh sumber daya yang ada disekolah dan juga dalam mencari solusi dan keputusan selalu mengemukakan kemauannya

Narasumber,



Isnaeni, S.Pd.

Lampiran 3. Surat Validasi

LEMBAR VALIDASI

PANDUAN WAWANCARA

Nama : Muh. Nur Wahyu
NIM : 18 0206 0150
Prodi. : Manajemen Pendidikan Islam

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi”, peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/Ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/ Ibu memberikan tanda ceklis (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 : berarti “kurang relevan”
- 2 : berarti “cukup relevan”
- 3 : berarti “relevan”
- 4 : berarti “sangat relevan”

Uraian Singkat:

Pedoman wawancara ini bertujuan untuk mengetahui tentang peran seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 1. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 2. Kejelasan pertanyaan			✓ ✓	
II	Bahasa 1. Kesesuaian pernyataan/pertanyaan dengan indikator Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3. Menggunakan pernyataan yang komunikatif			✓ ✓ ✓	

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
- ③ 3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

pertanyaan bisa dikembangkan sesuai jumlah di bagian

Palopo, 27/07/ 2023
Validator,

Firman
Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 3. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 4. Kejelasan pertanyaan			✓ ✓	
II	Bahasa 4. Kesesuaian pernyataan/pertanyaan dengan indikator Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 5. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 6. Menggunakan pernyataan yang komunikatif			✓ ✓ ✓	

Penilaian Umum:

5. Belum dapat digunakan
6. Dapat digunakan dengan revisi besar
- ⑦ Dapat digunakan dengan revisi kecil
8. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Pertanyaan dapat dilanjutkan dengan revisi besar.

Palopo, 31/7/2023
Validator,

Misran

Misran, S.Pd., M.Pd.

Lampiran 4. Halaman Persetujuan Penguji

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi*, yang ditulis oleh *Muh. Nur Wahyu*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *18 0206 0150*, Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari *Selasa, 26 September 2023 M.* bertepatan dengan *13 Rabiul Awal 1445 H.* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.

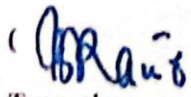
Ketua Sidang

()

Tanggal:

2. Dr. Baderiah, M.Ag.

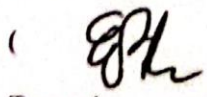
Penguji I

()

Tanggal:

3. Dr. Abdain, S.Ag., M.H.I.

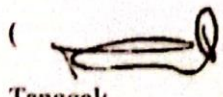
Penguji II

()

Tanggal:

4. Dr. Hilal Mahmud, M.M.

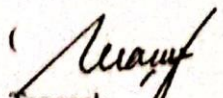
Pembimbing I

()

Tanggal:

5. Drs. H. M. Arief R., M.Pd.J.

Pembimbing II

()

Tanggal:

Lampiran 5. Nota Dinas Penguji

Dr. Baderiah, M.Ag.
Dr. Abdain, S.Ag., M.H.I.
Dr. Hilal Mahmud, M.M.
Drs. H. M. Arief R, M.Pd.I.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Muh. Nur Wahyu

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Muh. Nur Wahyu
NIM : 18 0206 0150
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

1. Dr. Baderiah, M.Ag.

Penguji I

()
Tanggal:

2. Dr. Abdain, S.Ag., M.H.I.

Penguji II

()
Tanggal:


3. Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Pembimbing I/Penguji

()
Tanggal:

4. Drs. H. M. Arief R, M.Pd.I.

Pembimbing II/Penguji

()
Tanggal:

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. Opu Daeng Risaju No. 1, Belopa Telpn : (0471) 3314115

Nomor : 435/PENELITIAN/21.03/DPMPTSP/VII/2023
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Ka. SD Muhammadiyah Wiwitan
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo : 1368/In.19/FTIK/HM.01/07/2023 tanggal 27 Juli 2023 tentang permohonan Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Muh. Nur Wahyu
Tempat/Tgl Lahir : Gowa / 23 November 2000
Nim : 18 0206 0150
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Dsn. Padang Kalua
Desa Padang Kalua
Kecamatan Lamasi

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

ANALISIS PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH WIWITAN KECAMATAN LAMASI

Yang akan dilaksanakan di **SD MUHAMMADIYAH WIWITAN**, pada tanggal **31 Juli 2023 s/d 31 Agustus 2023**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



1 2 0 2 3 1 9 3 1 5 0 0 0 4 3 7



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 31 Juli 2023
Kepala Dinas

Drs. ANOT BASO TENRIESA, MPA, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda IV/c
NIP : 196612311992031091

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
4. Mahasiswa (i) Muh. Nur Wahyu;
5. Arsip.

Lampiran 7. Surat Telah Melaksanakan Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH LAMASI
SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH WIWITAN

Alamat : Komplek Masjid Nurul Muhajirin Desa Wiwitan Timur, Kecamatan Lamasi, Kab Luwu 91952

SURAT KETERANGAN

Nomor : 18/TV.4.AU/F/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Murianto, S. Pd
NIP : -
Pangkat / Gol.Ruang : -
NBM : 1235001
Jabatan : Kepala SD Muhammadiyah Wiwitan, Kec Lamasi

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa

Nama : Muh. Nur Wahyu
NIM : 18 0206 0150
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah melaksanakan penelitian di SD Muhammadiyah Wiwitan mulai Juli sampai Agustus 2023 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul ***“Analisis Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Kecamatan Lamasi”***.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wiwitan Timur, 29 Agustus 2023

Kepala Sekolah,

SD Muhammadiyah Wiwitan



MURIANTO, S. Pd

Lampiran 8. Dokumentasi



Perkenalan dan penyerahan surat izin penelitian kepada kepala sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Lapangan dan ruangan kelas SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Kantor SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi

VISI MISI DAN TUJUAN SEKOLAH
SD MUHAMMADIYAH WIWITAN

VISI

Mewujudkan anak didik yang cerdas, terampil, dan Berakhlak mulai yang di bangun di atas iman dan taqwa

MISI

1. Melakukan kegiatan pembelajaran dan bimbingan yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan
2. Mendorong dan membantu setiap anak didik untuk tumbuh dan berkembangnya potensi anak didik secara optimal baik kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual
3. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran Agama yang di anut dan menjadikan kearifan dalam bertindak

TUJUAN

1. Terlaksananya pelaksanaan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan
2. Terlaksananya program kegiatan keagamaan seperti : Shalat Dzuhur, dan Shalat Duha berjamaah
3. Terlaksananya program

PERATURAN AKADEMIK GURU
SDN MUHAMMADIYAH WIWITAN

1. Dalam Memelihara Wibawa dan Keteladanan Guru Wajib :
 - Menempatkan diri sebagai suri teladan bagi siswa dan masyarakat.
 - Cinta dan bangga terhadap sekolah
 - Bangga atas profesi sebagai guru
 - Selalu kreatif dan inovatif dalam mengelola kelas
 - Selalu berpemilihan sopan, rapi, dan bersih
 - Meningkatkan kecakapan dan kemampuan profesi guru
 - Selalu menjaga nama baik sekolah dan memegang rahasia jabatan.
2. Dalam Sikap dan Disiplin Kerja Guru :
 - Hadir di sekolah 15 menit, sebelum kegiatan dimulai dan pulang setelah pelajaran berakhir
 - Setiap guru harus mengisi absen murid setiap jam pelajaran dan menandatangani daftar hadir guru setiap hari.
 - Memberitahukan kepada kepala sekolah sebelumnya, apabila berhalangan hadir.
 - Tidak meninggalkan sekolah, tanpa izin kepala sekolah.
 - Bertanggung jawab atas ketertiban di sekolah di dalam maupun di luar jam pelajaran.
 - Berprestasi aktif dalam pelaksanaan program sekolah.
 - Membuat pertanggung jawaban kepada sekolah pada setiap semester.
3. Dalam Tertib Pelaksanaan Tugas guru Wajib :
 - Memiliki rasa kasih sayang terhadap semua siswa
 - Membuat program pembelajaran semester dan tahunan
 - Membuat silabus, RPP, batas pelajaran, menguasai materi dan metode serta media yg digunakan dalam kegiatan belajar mengajar
 - Memeriksa dan menilai semua tugas pekerjaan dan latihan yg di berikan kepada siswa
 - Mengatur dan melaksanakan program pemberian bantuan khusus kepada siswa yg lambat belajar dan memberikan pengayaan bagi siswa yg cerdas
 - Ikut serta dan berperan aktif dalam semua program KKG (kelompok kerja guru) dalam gugus sekolah
 - Mengawasi siswa dalam mengawasi tugas kebersihan
 - Membiasakan siswa berbaris sebelum masuk kelas dan memeriksa kebersihan rambut, badan, gigi, kuku, pakaian, sepatu dan lain-lain
 - Menjurjikan administrasi kelas secara baik
 - Membuat dan mengisi catatan pribadi siswa
4. Dalam Bidang Kemasyarakatan Guru Wajib :
 - Membina dan memelihara hubungan baik antara sekolah dan masyarakat
 - Berpartisipasi bersama pemerintah dan tokoh-tokoh masyarakat setempat membangun masyarakat
5. Larangan-larangan Guru
 - Ruang guru hanya untuk guru, siswa atau orang lain yang tidak berkepentingan dilarang berada di ruangan tersebut, demikian juga ruangan tata usaha
 - Guru dilarang melakukan perbuatan-perbuatan yg mencemarkan nama baik sekolah
 - Guru dilarang memberikan laporan atau informasi yang bersifat negatif kepada siapapun
 - Guru tidak dibenarkan mencampuri setiap urusan yang bukan wewenangnya
 - Guru dilarang memberikan hukuman kepada anak didik di luar batas pendidikan
 - Guru dilarang mengutip berupa apapun dari murid tanpa sepengetahuan kepala sekolah
 - Guru dilarang keras ber-HP (bertelpon) pada waktu melaksanakan proses belajar mengajar di kelas.

Kepala Sekolah, _____

Nip. _____

Visi, Misi, Tujuan dan Peraturan akademik guru SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

Seluan Pendidikan : SD Muhammadiyah Wiwitan
 Kelas / Semester : 5 / I
 Tema : Organ Gerak Hewan dan Manusia (Tema 1)
 Sub Tema : Lingkungan dan Manfaatnya (Sub Tema 3)
 Muatan Terpadu : IPA, Bahasa Indonesia
 Pembelajaran ke : 1
 Alokasi waktu : 1 hari

A. TUJUAN PEMBELAJARAN

- Dengan kegiatan membaca, siswa dapat menentukan ide pokok setiap paragraf dalam bacaan secara percaya diri
- Dengan menulis, siswa dapat mengembangkan ide pokok menjadi sebuah paragraf secara tanggung jawab

B. KEGIATAN PEMBELAJARAN

Kegiatan	Deskripsi Kegiatan	Alokasi Waktu
Pendahuluan	1. Melakukan Pembukaan dengan Salam dan Dilanjutkan Dengan Membaca Doa (Orientasi) 2. Mengaitkan Materi Sebelumnya dengan materi yang akan dipaparkan dan dibarengi dengan pengalaman peserta didik (Apersepsi) 3. Memberikan gambaran tentang manfaat mempelajari pelajaran yang akan dipelajari dalam kehidupan sehari-hari. (Motivasi)	10 menit
Kegiatan Inti	A. Ayo Mengamati > Siswa secara seksama mengamati rangkain gambar. > Siswa dibarengi mengembangkan daya imajinasinya terhadap gambar. > Setelah mengamati, apakah siswa untuk merumuskan hasil pengamatan gambarnya menjadi ide ide pokok. <i>Creativity and Invention</i> > Setelah berhasil merumuskan ide-ide pokok, siswa mengembangkannya menjadi sebuah bacaan. > Setelah keasrahanan kepada tiap siswa untuk membacakan bacaannya. > Untuk kemudian diberikan apresiasi dan pengujian. B. Ayo Membaca > Siswa membaca bacaan berjudul "Derajat Dari Pulau Madura". C. Ayo Menulis > Siswa selesai membaca, dan mencari serta menentukan ide pokok tiap paragraf dari bacaan yang telah dibacanya. Siswa menulis bacaan berdasarkan ide-ide pokok yang ada pada buku siswa. <i>Critical Thinking and Problem Formulation</i> D. Ayo Rangkangin > Siswa mengisi tabel mengenai kompetensi yang sudah dipelajari berkaitan dengan bacaan tentang gambar. E. Kerja Sama dengan Orang Tua > Siswa meminta orang tuanya untuk menceritakan tentang profesinya. Siswa menulis laporan berdasarkan cerita orang tuanya secara menarik. Peserta Didik : > Membuat resume (CREATIVITY) dengan bimbingan guru tentang point-point penting yang muncul dalam kegiatan pembelajaran tentang materi yang baru dilakukan. Guru : > Memeriksa pekerjaan siswa yang selesai langsung diperiksa. Peserta didik yang selesai mengerjakan tugas projek/proyek/ portofolio/tugas kerja dengan benar diberi hadiah/pujian.	150 menit
Kegiatan Penutup		15 menit

C. PENILAIAN (ASESMEN)

Penilaian terhadap materi ini dapat dilakukan sesuai kebutuhan guru yaitu dari pengamatan sikap, tes pengetahuan dan presentasi unjuk kerja atau hasil karya/projek dengan rubrik penilaian.

Wiwitan Timur, 2022
 Guru Kelas 5
 M. S. Dj
 NIP.

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN
(RPP)

Sekolah : SD Muhammadiyah Wiwitan
 Mata Pelajaran : Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti
 Kelas/Semester : 5 (Lima) / I (Satu) KD : 10 (11, 12, 2, 10, 3, 10, 4, 10)
 Tema : Bulan Ramadan yang Indah Pembelajaran ke : 1
 Alokasi Waktu : 1 x Pertemuan Materi : Menulis ayat perantah berupa surat

A. TUJUAN PEMBELAJARAN

- Dibarengi teks siswa dapat mengetahui lafal dalam ayat perantah puasa dengan benar
- Dengan dibarengi contoh teks, siswa dapat menuliskan ayat perantah puasa dengan benar
- Dengan kreatifitas, siswa dapat menuliskan ayat perantah puasa tanpa melihat contoh

B. LANGKAH-LANGKAH PEMBELAJARAN

Kegiatan Pendahuluan

- Kelas dimulai dan dibuka dengan salam, menanyakan kabar dan kehadiran siswa
- Kelas dilanjutkan dengan do'a dipimpin oleh salah seorang siswa. (religius)
- Menyanyikan lagu nasional Guru memberikan penyantunan semangat Nasionalisme
- Membaca surah - surat pendek dalam Al Qur'an

Kegiatan Inti

- Guru menampikan ayat perantah puasa
- Guru menjelaskan huruf - huruf yang terdapat dalam ayat perantah puasa
- Guru memberikan contoh cara menulis ayat perantah puasa dengan benar
- Guru memberikan pemahaman tentang cara menulis supaya rapi
- Siswa menulis ayat perantah puasa dengan diawasi oleh guru
- Guru membagi Siswa dalam beberapa kelompok
- Siswa dalam kelompok mendiskusikan penulisan ayat perantah puasa dengan benar
- Siswa dalam kelompok berlatih menulis ayat perantah puasa tanpa melihat contoh
- Siswa mempraktikkan menulis ayat perantah puasa di depan kelas
- Siswa menorehkan hasil hasil tulisan dari ayat perantah puasa

Kegiatan Penutup

- Guru memotivasi siswa untuk selalu berlatih menulis ayat perantah puasa
- Guru memberikan pengantian dan kesimpulan berupa penyempurnaan membaca Al Qur'an
- Menyanyikan salah satu lagu daerah nasionalisme
- Salam dan do'a penutup di pimpin oleh salah satu siswa

C. PENILAIAN PEMBELAJARAN

- Penilaian sikap dilakukan dengan observasi di dalam dan di luar pembelajaran
- Penilaian pengetahuan menggunakan teknik tes lisan
- Penilaian keterampilan menggunakan teknik karya

Luwu, 2022
 Kepala Sekolah : Guru PAI
 Murianto, N.P.d
 ABADI, S. Pd

Admin GPAI Th Pelajaran 2022-2023 Oleh: ABADI, S. Pd

SILABUS TEMATIK KELAS V

Tema 1 : Organ Gerak Hewan dan Manusia
 Subtema 1 : Organ Gerak Hewan
 Semester : I (Satu)

KOMPETENSI INTI

- Menerima dan menjalankan ajaran agama yang dianutnya.
- Menunjukkan perilaku jujur, disiplin, tanggung jawab, santun, peduli, dan percaya diri dalam berinteraksi dengan keluarga, teman, guru dan tetangganya.
- Memahami pengetahuan faktual dengan cara mengamati (mendengar, melihat, membaca) dan menanya berdasarkan rasa ingin tahunya tentang dirinya, makhluk ciptaan Tuhan dan kegiatannya, dan benda-benda yang dijumpainya di rumah dan di sekolah.
- Menyajikan pengetahuan faktual dalam bahasa yang jelas, sistematis dan logis, dalam gerakan yang estetis, dalam gerakan yang mencerminkan anak sehat, dan dalam tindakan yang mencerminkan perilaku anak beriman dan berakhlak mulia.

Mata Pelajaran	Kompetensi Dasar	Indikator	Materi Pembelajaran	Kegiatan Pembelajaran	Penilaian	Alokasi Waktu	Sumber Belajar
Pancasila dan Kewarganegaraan	1.1 Bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan sehari-hari 2.1 Bersikap tanggung jawab, cinta tanah air, dan rela berkorban sesuai nilai-nilai sila Pancasila 3.1 Mengidentifikasi Pancasila dalam kehidupan sehari-hari	1.1.1 Mengamalkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan sehari-hari. 2.1.1 Menerapkan sikap-sikap yang sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam sila Pancasila secara tepat. 3.1.1 Memunjukkan Nilai-nilai Pancasila yang terdapat dalam lingkungan sekitar.	• Nilai-nilai yang terkandung dalam sila Pancasila	• Mengidentifikasi dan menganalisis sikap-sikap yang sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam sila Pancasila • Mengidentifikasi dan menemukan contoh perilaku-perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam sila-sila Pancasila	Sikap: • Jujur • Disiplin • Tanggung Jawab • Santun • Peduli • Percaya diri • Kerja Sama Jurnal: • Catatan pendidik tentang sikap peserta	24 JP	• Buku Guru • Buku Siswa • Internet (www.guru.majlis.com) • Lingkungan

SILABUS
MATA PELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN BUDI PEKERTI

Seluan Pendidikan : SD
 Kelas : V (lima)
 Kompetensi Inti

K1 : Menerima, menjalankan, dan menghargai ajaran agama yang dianutnya
 K2 : Menunjukkan perilaku jujur, disiplin, tanggung jawab, santun, peduli, dan percaya diri dalam berinteraksi dengan keluarga, teman, guru, dan tetangganya serta cinta tanah air
 K3 : Memahami pengetahuan faktual dan konseptual dengan cara mengamati, menanya dan mencoba berdasarkan rasa ingin tahunya tentang dirinya, makhluk ciptaan Tuhan dan kegiatannya, dan benda-benda yang dijumpainya di rumah, sekolah dan tempat bermain
 K4 : Menyajikan pengetahuan faktual dalam bahasa yang jelas, sistematis, logis dan kritis dalam karya yang estetis, dalam gerakan yang mencerminkan anak sehat, dan dalam tindakan yang mencerminkan perilaku anak beriman dan berakhlak mulia.

Kompetensi Dasar	Materi Pokok	Pembelajaran	Penilaian	Alokasi Waktu	Sumber Belajar
1.1 Terbiasa membaca Al-Quran dengan tartil. 1.2 Menyakini Al-Quran sebagai kitab suci terakhir dan menjadikannya sebagai pedoman hidup. 1.3 Menunaikan kewajiban puasa Ramadhan sebagai implementasi dari pemahaman rukun Islam. 1.4 Menunaikan shalat tarawih dan tadarus Al-Quran di bulan Ramadhan sebagai wujud ketatan kepada Allah dan rasul-Nya.					
2.1 Memiliki sikap jujur sebagai implementasi dari pemahaman Q.S. Al-Abab (33): 23 2.2 Memiliki perilaku hormat dan patuh kepada orangtua, dan guru dan sesama anggota keluarga sebagai implementasi dari pemahaman Q.S. Al-Baqarah ayat 83 2.3 Memiliki sikap suka menolong sebagai implementasi dari pemahaman Q.S. Al-Ma'un 2.4 Memiliki sikap saling mengagungkan dalam kehidupan sebagai implementasi dari					



Aktivitas pembelajaran SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Program shalat dhuha, tahsin dan tahfidz Qur'an sebelum memulai pembelajaran
SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Wawancara dengan Bapak Buntoro Agham, S.Ag selaku Sekretaris Muhammadiyah Kab. Luwu terkait dengan profil dan sejarah SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Wawancara dengan Bapak Murianto, S.Pd selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Wawancara dengan Bapak Abadi, S.Pd selaku Guru PAI sekaligus bendahara SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Wawancara dengan Ibu Hj. Suharmiati, S.Pd selaku guru wali kelas IV SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Wawancara dengan Ibu Dewi Zumrotin Nadhiroh, S.Pd selaku guru wali kelas I SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Wawancara dengan Ibu Isnaeni, S.Pd selaku guru wali kelas V SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Foto bersama kepala sekolah dan guru SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi



Foto bersama siswa-siswi SD Muhammadiyah Wiwitan Kecamatan Lamasi

RIWAYAT HIDUP



Muh. Nur Wahyu, Lahir di Gowa pada tanggal 23 November 2000. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama M. Rusli dan ibu bernama Nurcaya, S.Ag. Penulis dibesarkan di Desa Padang Kalua, Kecamatan Lamasi, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Padang Kalua. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 377 Kampung Baru Lamasi. Kemudian, pada tahun yang sama menempuh pendidikan di Pondok Pesantren Al-Ihsan Gowa hingga tahun 2015. Kemudian, pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan di MA Al-Mawasir Lamasi mengambil jurusan IPA dan aktif di OSIS. Setelah lulus SMA di tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu di prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Semasa kuliah penulis aktif mengikuti organisasi intra kampus yaitu Resimen Mahawasiswa dan menjabat sebagai humas tahun 2020 hingga 2021. Penulis juga aktif di beberapa organisasi ekstra kampus yaitu Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) Kabupaten Luwu sebagai ketua bidang perkaderan tahun 2018 sampai 2020 kemudian terpilih sebagai ketua umum tahun 2020 hingga 2023 dan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Komisariat Buya Hamka sebagai sekretaris bidang Hikmah tahun 2020-2021 kemudian kembali menjabat sebagai ketua bidang SBO tahun 2021 hingga 2022.

Contact Person penulis: muhnurwahyu00@gmail.com