

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 5 PALOPO**

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

SUKMA
16 0206 0084

Pembimbing:

1. **Dr. H. Syamsu S., M.Pd.I.**
2. **Dr. Masruddin, S.S, M.Hum.**

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

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 5 PALOPO**

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
SUKMA
16 0206 0084

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

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo” yang ditulis oleh Sukma Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0084, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 16 Februari 2021 bertepatan dengan 4, Jumadil akhir 1442 hijriyah telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana (S. Pd).

Palopo, 16 Februari 2021


TIM PENGUJI


- | | | |
|---------------------------------|---------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fatmaridha Sabani, M.Ag. | Penguji I | () |
| 3. Dr. H Alauddin, M.A. | Penguji II | () |
| 4. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd. | Pembimbing I | () |
| 5. Dr. Masruddin, M.Hum. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

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

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Nurdin K., M.Pd.f
NIP. 19681231 199903 1 014


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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sukma
Nim : 16.0206.0084
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunaan sebagaimana mestinya.

Palopo, Juni 2020
Yang membuat pernyataan,



NIM 16.0206.0084

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN5 Palopo yang ditulis oleh Sukma*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0084, 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, 15 September 2020 bertepatan dengan 27 Muharram 1442 H. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.
Ketua Sidang / Penguji

(Hj. Nursaeni)
Tanggal :

2. Dr. Fatmarida Sabani, M.Ag.
Penguji I

(Dr. Fatmarida Sabani)
Tanggal : 3/2/21

3. Dr. H. Alauddin, MA.
Penguji II

(Dr. H. Alauddin)
Tanggal : 28/01/2021

4. Dr. H. Syamsu S., M.Pd.I
Pembimbing I

(Dr. H. Syamsu S.)
Tanggal : 28/01/2021

5. Dr. Masruddin, S.S, M.Hum.
Pembimbing II

(Dr. Masruddin)
Tanggal : 29/01/2021

Dr. Fatmaridha Sabani, M. Ag.
Dr. H. Alauddin, MA.
Dr. H. Syamsu S, M.Pd.I.
Dr. Masruddin, S.S, M.Hum.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp :-

Hal : Skripsi

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 maka skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : SUKMA

NIM : 16 0206 0084

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 5 Palopo

maka 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. Fatmarida Sabani, M.Ag.
Penguji I

()
Tanggal : 3/2/21


2. Dr. H. Alauddin, MA.
Penguji II

()
Tanggal : 28/01/2021

3. Dr. H. Syamsu S., M.Pd.I.
Pembimbing I

()
Tanggal : 28/01/2021

4. Dr. Masruddin, S.S, M.Hum.
Pembimbing II

()
Tanggal : 29/01/2021

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo.

Yang ditulis oleh:

Nama : Sukma
NIM : 16 0206 0084
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Syamsu S., M.Pd.I

Tanggal: 10/9/2020

Pembimbing II



Dr. Masruddin., S.S, M.Hum.

Tanggal: 11/9/2020

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :-

Hal : Skripsi Sukma

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Di

Palopo

Assalam 'ualaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Sukma

NIM : 16 0206 0084

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing I



Dr. Syamsu S., M.Pd.I

Tanggal: 10/9/2020

Pembimbing II



Dr. Masruddin., S.S., M.Hum.

Tanggal: 11/9/2020

MOTTO

JAWABAN DARI SEBUAH KEBERHASILAN ADALAH TERUS BELAJAR

DAN TAK KENAL PUTUS ASA



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

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 “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo”. Salawat 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. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo beserta Dr. H. Muammar Arafat, M. H. Wakil Rektor I, Dr.Ahmad Syarief Iskandar, M.M. Wakil Rektor II dan Dr. Muhaemin, M.A Wakil Rektor III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Dr. Hj. Andi Riawarda, M.Ag. Wakil Dekan I, Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd Wakil Dekan II, dan Hj. Nursyamsi, S.Pd.,M.Pd Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. H. Syamsu S., M.Pd.I dan Dr. Masruddin.,S.S, M.Hum selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Fatmarida Sabani, M.Ag. dan Dr. H. Alauddin, MA. selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Nur Rahmah, S.Pd.I.,M.Pd selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Palopo, beserta guru-guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Mustaing dan Nurlinda, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya,

serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakan ku. Semoga Allah swt, senantiasa melindungi.

11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo 2020 (Khususnya kelas C), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala disisi Allah swt. Aamiin.

Palopo, 28 Agustus 2020

Penulis

Sukma
NIM 16 0206 0084



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	-	-
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	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Daḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

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

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<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
اَيَّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوَّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh: كَيْفَ : *kaifa*
هَوَّلَ : *hauला*

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
اَ ... آ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta
رَمَى : rāmā
قِيلَ : qīla
يَمُوتُ : yamūtu

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
 نَجَّيْنَا : *najjainā*
 الْحَقُّ : *al-haqq*
 نُعِمَ : *nu'ima*
 عُدُوْا : *'aduwwun*

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

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
 عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'rifah*). 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:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
 الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)
 الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
 الْبِلَادُ : *al-bilādu*

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'*
 شَيْءٌ
 أَمْرٌ

: *syai'un*

: *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari 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:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

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

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullāh* بِاللَّهِ *billāh*

adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

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

Wa mā Muhammadun illā rasūl
Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan
Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān
Nasīr al-Dīn al-Tūsī
Nasr Hāmid Abū Zayd
Al-Tūfī
Al-Maslahah 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 Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad
Ibnu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS TIM PENGUJI	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
NOTA DINAS PEMBIMBING	viii
MOTTO	ix
PRAKATA	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.	xiii
DAFTAR ISI	xx
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xxii
DAFTAR HADIS	xxiii
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvi
ABSTRAK	xxvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Deskripsi Teori	10
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	10
2. Kinerja Guru.	29
a. Pengertian Kinerja Guru.	29
b. Tujuan Penelitian Kinerja Guru.....	31
c. Kompetensi Guru.....	33
d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.	34
C. Kerangka Pikir.....	36

BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Sumber Data.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Pemeriksaan Keabsahan Data	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	44
A. Deskripsi Data.....	44
1. Profil Singkat Sekolah.....	44
2. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 5 Palopo.....	49
3. Gambaran Kinerja Guru di SMPN 5 Palopo.....	52
4. Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 5 Palopo	58
B. Analisis Data	59
1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 5 Palopo.....	59
2. Gambaran kinerja Guru di SMPN 5 Palopo.....	60
3. Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 5 Palopo	63
BAB V PENUTUP.....	64
A. Simpulan.....	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS An-Nahl/16:12.....	3
Kutipan Ayat 2 QS An-Nisa 4:59	11
Kutipan Ayat 3 QS Al-Ahzab/21	26



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Tentang Pemimpin.....	15
-------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan Guru	53
Tabel 4.2 Gambaran Kinerja Guru SMP Negeri 5 Palopo.....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....36



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Observasi
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 4 Hasil Observasi
- Lampiran 5 Transkrip Hasil Wawancara di SMP Negeri 5 Palopo
- Lampiran 6 Foto lingkungan Sekolah
- Lampiran 7 Nama-Nama Pendidik di SMP Negeri 5 Palopo
- Lampiran 8 Validator Instrumen Penelitian
- Lampiran 9 Izin Penelitian
- Lampiran 10 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 11 Surat Keterangan Pembimbing
- Lampiran 12 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 13 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 14 Surat Keterangan Mengaji
- Lampiran 15 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Sukma, 2020. “*Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo*” Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo dibimbing oleh Syamsu Sanusi dan Masruddin.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo, mengetahui bagaimana gambaran kinerja guru di SMPN 5 Palopo dan untuk mengetahui bagaimana faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana lokasi penelitian ini dilakukan dalam lokasi SMPN 5 Palopo. Dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk penelitian kualitatif deskriptif. Metode yang di gunakan dalam pengumpulan data yaitu *Filed research* (studi lapangan) dan *Library research* (studi pustaka). Hasil penelitian mengemukakan bahwa Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru salah satunya merumuskan Visi, Misi dan Tujuan sekolah yang merupakan salah satu hal penunjang dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan juga bekerja sama dalam membuat program tahunan, program semester, pemberian tugas yang tepat, perencanaan metode pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, ikut serta dalam setiap rapat yang dilakukan di sekolah dan juga ikut serta dalam setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan ataupun yang dilaksanakan oleh sekolah. Dalam upaya yang dilakukan diharapkan mampu membawa perubahan yang lebih baik dengan melakukan kerja sama antar kepala sekolah, pendidik ataupun tenaga kependidikan disekolah guna tercapainya kinerja yang di harapkan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dikemukakan beberapa implikasi seperti, suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antara dinas dilingkungannya demi terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan oleh guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan kerjanya dengan lebih efektif, dan kinerja guru akan lebih produktif jika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif serta mampu melaksanakan upayanya dalam meningkatkan kinerja guru dengan baik.

Kata Kunci : *Upaya Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

ABSTRACT

Sukma, 2020. "The Principal's Efforts to Improve Teacher Performance at SMP Negeri 5 Palopo" Thesis of the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic Institute of Palopo guided by Syamsu Sanusi and Masruddin.

The purpose of this study was to find out how the principal in improving teacher performance at SMPN 5 Palopo, to see how the teacher's performance was described at SMPN 5 Palopo and to see how the inhibiting and supporting factors of the principal in improving teacher performance at SMPN 5 Palopo. This type of research is field research where the research location is conducted in the location of SMPN 5 Palopo. Judging from the nature of the research, including descriptive qualitative research. The method used in data lessons is filed research (field studies) and library research (literature study). The results of the study suggest that the principal's efforts to improve teacher performance include formulating the vision, mission and goals of the school which is one of the supporting things in improving teacher performance, besides that school principals, educators and education personnel also work together in making annual programs, semester programs. , giving appropriate assignments, planning learning methods, implementing learning, participating in every meeting held at school and also participating in any training carried out by the education office or by the school. The efforts made are expected to be able to bring about better changes by collaborating between school principals, educators and school education personnel in order to achieve the expected performance. Based on the results of the above research, it can be stated several implications such as, the atmosphere and working relationship between sesame teachers, between teachers and school principals, between teachers and other education personnel and between agencies in their environment for the realization of a conducive work environment. This kind of atmosphere is urgently needed by teachers and school principals to carry out work more effectively, and teacher performance will be more productive if it is supported by effective principal leadership and is able to carry out its efforts to improve teacher performance properly.

Keyword : For the principal of the school, the performance of the teacher.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinan akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian secara serius, karena merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpin dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk: (1) Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, (2) Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, (3) Mempertinggi budi pekerti, (4) Memperkuat kepribadian, dan (5) Mempertebal semangat kebangsaan dan cita-cita tanah air.¹

Permasalahan umum dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo, dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki usaha untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam hal kehadirannya, loyalitas guru, kreatifitas guru, tanggung jawab guru, bagaimana usaha kepala sekolah untuk mencari tahu faktor penghambat dan faktor pendukung guna

¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jawa Barat : CV Jejak, 2018), h. 74

meningkatkan kinerja guru dan usaha kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru.²

Tupoksi kepala sekolah juga harus mengacu pada Permandiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, namun dari beberapa tugas kepala sekolah yang telah ditetapkan peneliti hanya mengambil salah satu dari tugas tersebut yaitu kepala sekolah sebagai kepemimpinan sekolah. Dari tugas kepemimpinan sekolah ini kepala sekolah harus melaksanakan tugas kepemimpinannya seperti menjabarkan visi ke dalam misi target mutu, merumuskan tujuan dan target mutu yang akan di capai, menganalisis tantangan, peluang, kekuatan dan kelemahan sekolah, membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu, dan lain-lain sebagainya.

Melihat dari beberapa fungsi kepala sekolah yang telah ada peneliti hanya mengambil salah satu di antaranya yaitu kepala sekolah sebagai manajer. Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilannya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting didalam suatu lembaga pendidikan, namun pada dasarnya jika dilihat dari tugas dan fungsi kepala sekolah

² Kiagus Hamzah, *Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan*, (Vol 9, Nomor 1, 2015), h. 81-85

secara umum, masih saja ada beberapa kepala sekolah belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik, karena masih saja terdapat beberapa kekurangan yang terjadi, dan tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan atau tidak sesuai dengan standar pengelolaan sekolah.

Penelitian ini dilakukan di SMPN 5 Palopo dengan judul upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo. Penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin melihat apa saja upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yang ada di SMPN 5 Palopo, namun peneliti hanya ingin melihat upaya kepala sekolah dari salah satu fungsi kepala sekolah yaitu sebagai manajer, apakah seorang manajer mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja guru dan apakah seorang menejer dapat memfasilitasi peningkatan kinerja guru dari segi sarana prasarananya.

Kepala sekolah yang baik bisa mencontoh pola kepemimpinan Nabi Muhammad saw yang telah di terapkannya, yakni sikap Nabi yang selalu toleran terhadap siapapun. Di mana didalamnya terdapat proses interaksi antara Nabi Muhammad saw dengan umatnya yang sejalan dengan firman Allah dalam QS. An-Nahl (16) ayat 125, :

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْهُمْ بِلَاَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Terjemahnya:

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”³

Ayat ini dapat menggambarkan bahwa para pemimpin harus senantiasa mengedepankan suasana adeologis dengan bersedia bertukar pikiran melalui cara yang lebih baik dengan orang-orang yang dipimpinnya. Suasana adeologis tumbuh dalam sebuah kepemimpinan demokratis dengan ciri berusaha menyingkronkan antara kepentingan dan tujuan, mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan, terbuka terhadap kritik, mampu menerima saran-saran dan pendapat orang lain. Sikap-sikap seperti itulah yang dilakukan Nabi Muhammad Saw, ketika menerima kritik dan saran.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “*Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 5 Palopo*”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat berbagai masalah yang berkaitan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Agar penelitian lebih fokus dan terarah, maka penelitian ini hanya di batasi pada faktor upaya kepala sekolah dan kinerja guru.

³ Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Terjamahan*, (Magfira Pustaka, 2006) h. 281

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo ?
2. Bagaimana gambaran kinerja guru di SMPN 5 Palopo ?
3. Apa faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja guru di SMPN 5 Palopo.
3. Untuk mengetahui bagaimana faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo secara intensif serta menambah khasanah keilmuan bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca khususnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Bagi guru diharapkan bisa menjadi penyemangat dan acuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam kehadiran sekolah dan di kelas.
- b. Bagi sekolah dapat mengetahui wujud nyata kepala sekolah dalam memecahkan berbagai masalah disekolah melalui kegiatan penelitian.
- c. Bagi peneliti, untuk mengetahui pengetahuan riil tentang pentingnya upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam dunia pendidikan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kajian ini untuk mendeskripsikan Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut:

Musthafa Arip Isnandar dengan judul upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Marta Kartasura Tahun 2017. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Subyek penelitian yaitu kepala sekolah dan guru SMK Prawira Marta. pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitan menunjukkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK tersebut yaitu: a) Melakukan supervisi, diadakan rapat sebelum tahun ajaran baru, guru-guru wajib membuat perangkat mengajar. b) guru wajib membawa perangkat mengajar, memahami teori, materi dan metode pembelajaran, paham karakter setiap siswa, menguasai kelas dan kepala sekolah melakukan supervisi. c) Memfasilitasi sarana dan prasarana, guru diwajibkan memiliki laptop. d) guru menggunakan metode belajar yang variatif dan tidak membosankan. e) Menyediakan fasilitas buku dan layanan internet, guru melakukan diskusi dengan guru yang sama bidangnya dan guru diikutkan diklat, MGMP maupun seminar. f) Menyediakan fasilitas sekolah serta menghimbau guru agar memanfaatkannya, Guru bebas mencari sumber belajar

pendukung.g) Mengontrol, mengingatkan dan menyediakan fasilitas untuk guru. h) Membuat presensi, jadwal piket, buku ijin dan buku keterlambatan serta memberi teguran, pembinaan dan pengarahan. i) Keterbukaan, keteladanan, dan mengadakan rapat.⁴

Rezja Filtoya dengan judul upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponogoro tahun pelajaran 2016/2017. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Subyek penelitian yaitu kepala sekolah dan guru SMK Prawira Marta. pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitan menunjukkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK tersebut yaitu: a) Melakukan supervisi, diadakan rapat sebelum tahun ajaran baru, guru-guru wajib membuat perangkat mengajar. b) guru wajib membawa perangkat mengajar, memahami teori, materi dan metode pembelajaran, paham karakter setiap siswa, menguasai kelas dan kepala sekolah melakukan supervisi. c) Memfasilitasi sarana dan prasarana, guru diwajibkan memiliki laptop. d) guru menggunakan metode belajar yang variatif dan tidak membosankan. e) Menyediakan fasilitas buku dan layanan internet, guru melakukan diskusi dengan guru yang sama bidangnya dan guru diikutkan diklat, MGMP maupun seminar. f) Menyediakan fasilitas sekolah serta menghimbau guru agar memanfaatkannya, Guru bebas mencari sumber belajar

⁴Musthafa Arip Isnandar. *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Prawira Marta Kartasura*. (Universitas Muhammadiyah Surakarta 2017)

pendukung. g) Mengontrol, mengingatkan dan menyediakan fasilitas untuk guru. h) Keterbukaan, keteladanan, dan mengadakan rapat.⁵

Nur Alimah dengan judul upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta dilakukan; 2) sejauhmana upaya yang dilakukan Kepala Sekolah efektif dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Tempat penelitian dilakukan di SMP Negeri yang berada di kawasan Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta yaitu SMP Negeri 1 Yogyakarta, SMP Negeri 5 Yogyakarta dan SMP Negeri 8 Yogyakarta. Adapun metode pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: a) mengikutsertakan guru dalam diklat; b) menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam proses pembelajaran; c) menghimbau/mengingatkan guru untuk memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan; d) memberikan kebebasan kepada guru dalam penggunaan metode pembelajaran; e)

⁵Rezja Filtoya. *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islamiyah Kertosari Babadan Ponogoro*. (IAIN Ponogoro tahun: 2017).

menyediakan presensi dan mengecek secara berkala; f) melakukan pengaturan meja guru untuk mempermudah komunikasi; g) melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan pembelajaran; h) memberikan motivasi, arahan dan contoh kepada guru; i) memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin; dan j) kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan kepada guru. 2) Upaya tersebut bisa dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru sebab kinerja guru menjadi lebih baik dan tertib baik mulai dari merencanakan, melaksanakan pembelajaran hingga evaluasi/ penilaian pembelajaran.⁶

B. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a) Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia "kepemimpinan adalah seni atau cara memimpin.⁷ Kata kepemimpinan juga ditemukan dalam Kamus Bahasa Inggris, "kepemimpinan diambil dari kata lead yang berarti memimpin, sedangkan leader adalah seorang pemimpin dan leadership adalah kepemimpinan".⁸

M. Ngalim Purwanto mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui

⁶Nur Alimah, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri DiKecamatan Gondokusuman*. (Yogyakarta: 2013), h. 49

⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h. 741.

⁸Purwono Sastro Amijoyo, dan Robert K. Cunningham, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Semarang: Widya Karya, 2009), h. 224.

“*human relations*” dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi.⁹

Sebutan untuk kepemimpinan dalam khazanah Islam yaitu khalifah, imam, dan wali. Disamping khalifah, imam, dan wali sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan dalam praktiknya juga dikenal Amir dan Sultan yang artinya menunjukkan pemimpin negara. Menurut al Maraghi, khalifah disini diartikan sebagai pelaksana wewenang Allah swt merealisasikan berbagai perintahnya dalam kehidupan sesama manusia.¹⁰

Dalam Islam, kepemimpinan merupakan salah satu perwujudan dari pelaksanaan tugas dari Allah swt, yang diberikan kepada manusia untuk mengelola bumi sesuai dengan kehendak-Nya sehingga manusia mampu melaksanakan tugas kekhalifahannya. Pemimpin harus ditaati karena memiliki otoritas dalam mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya, akan tetapi ketaatan kepada pemimpin mensyaratkan adanya ketaatan seorang pemimpin terhadap perintah Allah swt. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. An-Nisa/4:59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Terjemahnya:

⁹M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya: 2012), h. 26.

¹⁰Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 194.

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.¹¹

Pemimpin adalah orang yang memiliki ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya serta memiliki kemampuan yang menunjang profesionalitasnya, bahkan secara eksplisit Islam memberikan penegasan untuk mengedepankan profesionalitas dan menyerahkan kepada ahlinya. Demikian juga dengan kepemimpinan jika diberikan kepada orang yang tidak profesional, akan berujung pada kekacauan dan kehancuran. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu kepemimpinannya juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah swt.,

b) Pengertian Kepala Sekolah

Secara etimologi, kepala sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau kekepala sekolah. Istilah kekepala sekolah, artinya, segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.¹²

¹¹Kementrian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakartya: Yayasan Penerjemah Al-Qur’an, 2005), h. 454.

¹²SutiknoSobry, *ManajemenPendidikan*, (Lombok: Holistica, 2012), h. 125.

Kepala sekolah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih ditanamkan fungsinya sebagai pemimpin. Lembaga pendidikan senantiasa mendambakan profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagi kelompok yang dipimpinnya, dikarenakan dunia yang dipimpin adalah dunia pendidikan, maka kepala sekolah harus mampu menjadi contoh bagi para tenaga kependidikan yang ada disekolahnya.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru, yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi guru dalam memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.¹³ Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Secara diungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”¹⁴

Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran

¹³Mudika maduratna, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*, (Volume 1, Nomor 1, eJournal Administrasi Negara, 2013),h.73.

¹⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 2.

atas kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guru-guru. Ketiga kelompok ini menjadi sasaran dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Ketiga kelompok tersebut antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya memiliki perbedaan yang sangat prinsip, yang secara umum dapat dicermati dalam berbagai gejala dan perilaku yang ditunjukkannya.¹⁵ Perilaku yang dapat ditunjukkan antara lain adalah, tingkat kematangan, latar belakang sosial yang berbeda, motivasi yang berbeda, tingkat kesadaran dalam bertanggungjawab, dan lain sebagainya.

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan organisasi sekolah. Oleh sebab itu, tugas-tugas kepala sekolah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi dalam pendidikan formal maka faktor penting yang paling menentukan berjalan atau tidaknya organisasi sekolah. Pemimpin sebagai pelopor, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pemberian contoh membimbing, mendorong, mengambil langkah untuk bergerak lebih awal.

¹⁵Norma Puspitasari, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study Kasus Smk Batik 1 Surakarta)*, (Vol. 1 Nomor 1, Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2442-7942, Tahun 2015), h. 31.

Upaya dalam memengaruhi banyak orang maka dilakukan melalui komunikasi, berinteraksi dengan baik.

Kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengrahkan, dan menggerakkan, dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang guru. Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru, sehingga guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik demi pencapaian tujuan serta peningkatan mutu sekolah. Dari kepemimpinan sekolah itulah yang akan menimbulkan dampak pada lingkungan serta suasana kerja di sekolah.¹⁶ Adapun hadis yang membahas tentang pemimpin yaitu:

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

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi' dari Ibnu Umar dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, bahwa beliau bersabda: "Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang memimpin manusia akan bertanggung jawab atas rakyatnya, seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang budak adalah pemimpin atas harta tuannya, dan dia bertanggung

¹⁶Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Medi, cetakan ke-1, 2011), h. 214.

jawab atas harta tersebut. Setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya." (HR. Muslim)¹⁷

c) Peran Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan menjadi hal yang mendasar, dalam kepemimpinannya berupaya meluangkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan yang rutin bagi para guru, rekan sesama kepala sekolah dalam menjaga suasana yang kondusif.¹⁸

Dalam pengelolaan sekolah, seorang kepala sekolah seharusnya dapat memahami seperangkat peran yang diembannya. Peran penting yang perlu melekat dalam diri dan pelaksanaan tugas kepala sekolah, antara lain: (a) peran manajerial, (b) peran motivator, (c) peran fasilitator, (d) peran administrator, (e) peran supervisor, (f) peran evaluator, (g) peran pendidik (educator), (h) peran pencipta iklim sekolah.¹⁹ Peran tersebut diuraikan sebagai berikut.

1) Peran Manajerial

Sebagai manajer, kepala sekolah perlu mewujudkan sikap dan gaya kepemimpinan yang fleksibel, jujur, terbuka menerima kritik dan gagasan/ide baru,

¹⁷Shahih Muslim/ Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaishaburi Kitab: Kepemimpinan/ Juz 2 /Hal.187 / No. (1829) Darul Fikri/ Bairut-Libanon 1993 M

¹⁸Abai Manupak Tambunan, M. Huda A.Y, I Nyoman Sudana Degeng, "Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Menyikapi Dampak Negatif Penerapan Full Day School", Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, Universitas Negeri Malang, (Vol. 2, No. 6, 2017), h. 580.

¹⁹Iskandar agung dan Yufriidawati, *Pengembangan Pola kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*, (Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013), h. 96.

demokratis, bertanggung jawab terhadap tugas, berorientasi pada prestasi, kesetaraan, mampu memberikan arahan dan bimbingan yang dibutuhkan warga sekolah.

2) Peran Motivator

Kepala Sekolah hendaknya mampu memotivasi dan mengerakkan personil/staf sekolah untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya secara bergairah, aktif, dinamis, dan berkreasi. Membangkitakan motivasi personil/staf dapat membuka kesadaran dan sikap, dan menjadi pintu masuk bagi perbaikan dan kemajuan sekolah.

3) Peran Fasilitator

Upaya mewujudkan gairah dan kreativitas kerja personil/staf sekolah, tidak terlepas dari pentingnya peran fasilitator kepala sekolah. Perilaku kerja personil/staf sekolah (mungkin) membutuhkan adanya berbagai fasilitas penunjang, seperti buku pelajaran, media, alat peraga, dan lain sebagainya. Pemenuhan kebutuhan itu memerlukan campur tangan dari kepala sekolah untuk mengupayakan pengadaannya agar pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Oleh karena itu, salah satu peran yang penting diwujudkan oleh kepala sekolah adalah turut mencari dan memenuhi fasilitas penunjang belajar yang diperlukan personil/staf.

4) Peran Administrator

Peran administrator kepala sekolah adalah membina, membimbing dan mengembangkan pengadministrasian sekolah yang baik, rapi, lengkap dan akurat, yang mencakup segenap hal yang berhubungan dengan pendidikan. Pengadministrasian yang baik dan rapi dapat merupakan data dan informasi berharga

bagi pengelolaan sekolah, terutama menjadi dasar untuk merencanakan dan menentukan arah dan tujuan perkembangan sekolah.

5) Peran supervisor

Peran ini terkait dengan tindakan kepala sekolah untuk melakukan pemantauan (*monitoring*) dan pengawasan (*supervisi*) terhadap pelaksanaan kerja personil/staf di sekolah secara rutin maupun berkala. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran misalnya, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan pemantauan, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, dan lain-lainnya. Dari hasil pemantauan ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran tingkat penguasaan kompetensi guru selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

6) Peran Evaluator

Kepala sekolah dalam waktu tertentu perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pencapaian tujuan dan hasil belajar peserta didik/siswanya. Tindakan itu bermanfaat untuk mengetahui perkembangan tujuan dan hasil yang dicapai sekolah, dan merupakan data dan informasi upaya peningkatan selanjutnya. Dalam proses evaluasi, kepala sekolah dapat menunjuk seorang atau lebih petugas untuk menanganinya.

7) Peran pendidik (*educator*)

Peran pendidik (*educator*) kepala sekolah mencakup dua hal penting, yakni dimensi kepribadian dan dimensi substansial. Dalam dimensi kepribadian, seorang kepala sekolah perlu mewujudkan perilaku yang dapat menjadi contoh bagi segenap warga sekolah, seperti berakhlak mulia, jujur, berbudi luhur, sopan, santun, mampu menahan emosi, pengendalian diri, mendukung kesetaraan, menghargai sesama manusia, dan lain-lainnya. Dimensi ini menuntut kepala sekolah agar mampu menjalankan kepemimpinan prima yang terkait dengan kecerdasan moral dan emosional.

8) Peran Pencipta Iklim Sekolah

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memotivasi dan meningkatkan semangat personil/staf sekolah dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, maupun proses belajar siswa. Budaya dan iklim kerja itu selanjutnya akan mendorong segenap pihak di sekolah untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Iklim kerja kebersamaan dan saling mendukung antar personil/staf sekolah misalnya, akan memberikan rasa dan sikap kepuasan personil/staf sekolah dalam menjalankan tugas/pekerjaannya.²⁰

d) Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Sangat dibutuhkan kompetensi kepala sekolah untuk mewujudkan budaya

²⁰Iskandar Agung dan Yufriawati, *Pengembangan Pola kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*, (Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013), h. 104.

religius di sekolah agar menjadi sebuah cerminan hidup islami warga sekolah dan masyarakat. Sehingga dibutuhkan strategi kepala sekolah yang terampil dan mempunyai kemampuan yang semangat. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam memimpin. Istilah kompetensi berasal atas Bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang.²¹

Kepala sekolah berperan penting sebagai pemimpin dalam manajemen sekolah, termasuk mengatur guru dan siswa. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki kompetensi memadai untuk menggerakkan dan mengembangkan semua potensi yang ada di sekolah sehingga terjadi perubahan positif yang bisa dilihat dari hasil belajar siswa. Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah ada lima kompetensi kepala sekolah yang harus terus ditingkatkan.

1. Kompetensi Kepribadian

Seorang kepala sekolah harus memahami betul sikap dan perilaku yang mendukung kepribadiannya sehingga dikatakan mampu menjadi pemimpin. Seorang kepala sekolah harus berakhlak mulia, berintegritas, dan memiliki bakat menjadi seorang pemimpin dalam dunia pendidikan.

2. Kompetensi Manajerial

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mempunyai empat kompetensi dan keterampilan utama dalam manajerial organisasi yaitu, keterampilan

²¹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, (Bandung, Alfabeta, 2009), h. 28.

membuat perencanaan, keterampilan mengorganisasi sumber daya, keterampilan melaksanakan kegiatan, dan keterampilan melakukan pengendalian dan evaluasi.

3. Kompetensi Kewirausahaan

Kepala sekolah harus mampu menunjukkan kemampuan dalam menjalin kemitraan, serta mampu memandirikan sekolah dengan upaya berwirausaha. Kepala sekolah harus bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai sebuah organisasi.

4. Kompetensi Supervisi

Kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Setelah itu memberikan penilaian dan selanjutnya melakukan tindak lanjut. Kepala sekolah harus memahami program supervisi.

5. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan untuk mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat. Kepala sekolah harus memahami partisipasi kemasyarakatan. Wahjosumidjo juga menyatakan bahwa kepala sekolah memerlukan kemampuan berikut didalam memimpin organisasi pendidikan yang bersifat kompleks, yaitu: 1) kemampuan memimpin, 2) kompetensi administrative dan pengawasan, 3) pemahaman kepada tugas dan fungsi kepala sekolah, 4) pemahaman terhadap peran sekolah yang bersifat multifungsional, dan 5) tugas pokok kepala

sekolah dalam rangka pembinaan program pengajaran, SDM, kepeserta didikan, dana, sarana dan prasarana, serta hubungan sekolah dan masyarakat.²²

e) Tugas-Tugas Kepala Sekolah

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah memiliki tugas-tugas yang sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan .Tugas-tugas kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan proses pembelajaran

Proses pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah. Sekolah memiliki kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik-teknik pembelajaran yang paling efektif sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia disekolah.²³

3. Perencanaan dan evaluasi

Sekolah di berikan kewenangan untuk melakukan perencanaan sesuai dengan kebutuhan (school based plan). Misalnya, kebutuhan untuk meningkatkan mutu sekolah. Oleh karena itu , sekolah harus melakukan analisis kebutuhan mutu sekolah. Oleh karena itu sekolah harus melakukan analisi kebutuhan mutu dan berdasarkan ini, sekolah membuat perencanaan peningkatan mutu. Sekolah di beri wewenang untuk

²²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada 2008), h. 11.

²³Rezja Filtoya, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017*,(2017), h. 28

melakukan evaluasi, khususnya evaluasi yang dilakukan secara internal guna untuk meningkatkan suatu kinerja kepada guru.²⁴

4. Pengelolaan kurikulum

Kurikulum yang dibuat pemerintah adalah kurikulum yang berlaku secara nasional. Kurikulum yang diberlakukan saat ini adalah kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Dalam KTSP sekolah diberikan wewenang untuk mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kondisi daerah dan sekolah dengan tetap mengacu pada standar tujuan pendidikan nasional.²⁵

5. Pengelolaan ketenagaan

Pengelolaan ini dimulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hadiah dan sanksi, hubungan kerja sampai evaluasi kinerja tenaga sekolah dapat dilakukan oleh sekolah, kecuali yang menyangkut pengupahan atau imbal jasa dan rekrutmen guru pegawai negeri yang sampai saat masih ditangani oleh birokrasi di atasnya kecuali bagi sekolah-sekolah swasta.²⁶

6. Pengelolaan fasilitas (Peralatan dan perlengkapan)

Hal ini juga menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Seharusnya pengelolaan fasilitas mulai dari analisis kebutuhan, pengadaan, pemeliharaan, perbaikan hingga

²⁴Rezja Filtoya, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017*, (2017), h. 28, diakses pada tanggal 04 Agustus 2019 pukul 10:30.

²⁵Rezja Filtoya, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017*, h. 28.

²⁶Rezja Filtoya, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017*, h. 29.

pengembangan sebab sekolah yang lebih mengetahui kebutuhannya, baik kecukupan, kesesuaian maupun kemutakhirannya, terutama fasilitas yang erat kaitannya dengan kebutuhan proses belajar mengajar.²⁷

7. Pengelolaan keuangan

Pengelolaan keuangan merupakan salah satu kunci pokok suksesnya pendidikan, sebab hanya dengan tercukupinya dan adanya pengelolaan dana yang baik proses pembelajaran juga akan menjadi baik. Meskipun terkadang sekolah menjadi sebuah simalakama, ada anggaran besar, tetapi pengelolaannya juga bermasalah.²⁸

8. Pelayanan siswa

Pelayanan siswa mulai dari penerimaan siswa baru, pengembangan atau pembinaan penempatan untuk melanjutkan sekolah atau untuk memasuki dunia kerja hingga pengurusan alumni, sebenarnya telah disentralisasikan sejak lama. Oleh karena itu yang diperlukan adalah peningkatan intensitas dan eksistensinya.²⁹

9. Hubungan sekolah dengan masyarakat

Esensi hubungan dengan masyarakat adalah untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan, dan dukungan dari masyarakat, terutama dukungan normal

²⁷Rezja Filtoya, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017*, h. 29.

²⁸Rezja Filtoya, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017*, h. 30.

²⁹Rezja Filtoya, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017*, h. 30.

dan financial. Dalam arti yang sebenarnya, hubungan sekolah dengan masyarakat sudah disentralisasikan sejak lama.

10. Pengelolaan iklim sekolah

Iklim sekolah yang kondusif akademik merupakan persyaratan bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Lingkungan sekolah yang aman, tertib, optimis akan harapan yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan yang terpusat pada sekolah adalah contoh iklim sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa.³⁰

f. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berbicara mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru hal ini tidak terlepas dari tugas, fungsi, dan tanggung jawab kepala sekolah itu sendiri dalam menjalankan kepemimpinannya.

1. Kerja sama dengan guru

Upaya meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, seorang kepala sekolah harus saling bekerja sama dan memberikan contoh teladan yang baik bagi guru-guru. Seperti disiplin dalam melaksanakan tugas dengan baik, dan lain-lain. Contoh teladan yang baik dari seorang pemimpin untuk bawahannya sangat baik dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh. Seperti yang dinyatakan sondang P.

³⁰Rezja Filtoya, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017*, h. 31.

Siagian dalam bukunya bahwa “Keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya”.³¹

Pemberian contoh teladan yang baik dari seorang kepala sekolah sangat berperan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru-guru yang menjadi bawahannya. Hal ini telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw kepada para sahabat-sahabatnya, sehingga para sahabatnya pun akhirnya setia dan rela mengorbankan harta benda yang di miliki untuk kepentingan dakwah nabi. Contoh teladan yang di berikan nabi sangat baik untuk di ikuti sebagai seorang pemimpin.

Allah Swt berfirman didalam Q.S. Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ ٢١

Terjemahnya :

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.”³²

Berdasarkan ayat tersebut jelaslah bahwa seorang pemimpin harus memberi contoh teladan yang baik untuk orang-orang yang di pimpinnya, apalagi seorang kepala sekolah harus bias memberikan contoh teladan terbaik agar bisa di tiru oleh guru-guru yang menjadi bawahannya, contoh teladan yang di berikan dapat berupa perkataan, sikap, dan perbuatan.

2. Keteladanan

³¹Sondang P. Siagin, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2006), h. 418

³²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjamahannya* (PT. Karya Toha Putra Semarang, 2006) h.595.

Sebagai seorang kepala sekolah, selalu dituntut untuk memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya. Salah satunya yaitu pembinaan disiplin, yang dimana untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, tenaga kependidikan harus mempunyai kedisiplinan yang tinggi didalam segala bidang dan melakukan pembinaan-pembinaan yang berkaitan dengan kompetensi profesional dan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Sebagai seorang kepala sekolah sebaiknya memberikan pengarahan secara langsung dalam membina dan meningkatkan kedisiplinan guru, dan juga selalu mengingatkan akan pentingnya kedisiplinan dan pentingnya menaati tata tertib yang telah di buat bersama.³³

Seorang kepala sekolah harus mampu menumbuhkan sikap disiplin, terutama disiplin diri. Dalam hal ini, pemimpin harus mampu membantu pegawai mengembangkan pola pikir dan meningkatkan standar perilaku serta melakukan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan kedisiplinan. Pembinaan disiplin yang harus diterapkan yaitu, harus tekun dan rajin dalam bekerja, hadir disekolah tepat pada waktunya dan menaati peraturan sekolah yang telah dibuat bersama.

3. Pembangkitan Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Memotivasi dari

³³ Djafri Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Ed. 1, Cet. 2, Yogyakarta : Deepublish, 2017), h. 121

dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri, kepala sekolah harus memberikan saran dan mampu memecahkan berbagai masalah yang muncul serta memberi sumbangan informasi dan pendapat bagi segala permasalahan yang muncul dilingkungan sekolah.³⁴

Setiap pegawai memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan pegawai tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu diupayakan untuk membangkitkan motivasi para pegawai dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Para pegawai akan bekerja sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para pegawai memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas. Dengan kata lain, seorang pegawai akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para pegawai sehingga kinerja mereka meningkat.

4. Pemberian Penghargaan

³⁴Donni Juni Priansa Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h.186

Pemberian penghargaan atau kompensasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka termotivasi dan berkinerja tinggi. Penghargaan yang diberikan diharapkan dapat mempertahankan pegawai yang telah ada terutama yang berpotensi dan memberikan kontribusi bagi organisasi untuk tetap bekerja. Penghargaan yang diberikan sebagai salah satu wujud perlakuan secara adil bagi semua pegawai. Setiap pegawai menerima penghargaan sesuai prestasi kerjanya bagi organisasi. Pegawai yang memberi kontribusi yang tinggi bagi organisasi, tentu saja akan berbeda penghargaannya dengan pegawai yang tingkat kontribusinya rendah. Dengan demikian pegawai memahami bahwa untuk mendapat penghargaan yang tinggi diperlukan kinerja yang tinggi pula. Kondisi ini secara langsung maupun tidak langsung akan mendorong pegawai bersaing secara sehat.³⁵

Tujuan memberikan penghargaan/kontribusi bagi pegawai yaitu, untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang berkualitas, dapat mempertahankan karyawan yang telah ada, salah satu wujud keadilan bagi setiap pegawai, perubahan sikap dan perilaku dan efisiensi biaya.

2. Kinerja Guru

a. Pengetian kinerja guru

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk

³⁵ Yulius Mataputan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*, (Ed 1, Ds. Siduarjo, Kec. Pulung, Kab. Ponorogo: 2018), h. 51

kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah (Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1).³⁶

Menurut Rivai kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³⁷

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja guru

³⁶Didi Piandi, *Kinerja guru*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), h. 13

³⁷Rivai, Veithzal Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Prusahaan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h.43

juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dalam proses pembelajarannya.

b. Tujuan penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru di masa lalu dan memprediksi kinerja guru di masa depan. Syafarudin Alwi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin mengemukakan secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan, antara lain (a) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, (b) hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*, (c) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sementara yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan, antara lain (a) prestasi riil yang dicapai individu, (b) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, (c) prestasi-prestasi yang dikembangkan.³⁸

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kerja. Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan utama guru dalam rangka pembinaan karier dan kepangkatan dan jabatannya. Menurut Uhar Suharsaputra bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai

³⁸Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 39.

perilaku pegawai dalam pekerjaannya.³⁹ Penilaian kinerja guru merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

- 1.) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.
- 2.) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.⁴⁰

Penilaian kinerja dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Dalam hal pengembangan hasil penilaian kinerja dapat menjadi informasi untuk

³⁹Uhar Saputra, “Pengembangan Kinerja Guru”, dalam <https://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/>. Diakses pada tanggal; 13 Mei 2016 pukul 09.30 WIB.

⁴⁰Ditjen PMPTK, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*, Buku 2: *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Jenderal PMPTK, Kemendiknas, 2010), h. 3.

menentukan jenis pelatihan yang diperlukan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dalam hal penghargaan, hasil penilaian kinerja dapat menjadi dasar dalam menentukan kompensasi maupun kenaikan jabatan pegawai. Dalam hal motivasi, hasil penilaian kinerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang lebih baik. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber data untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi.

c. Kompetensi guru

Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai oleh seorang guru. Kinerja guru berkaitan dengan tugas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kompetensi guru diatur dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.⁴¹ Keempat kompetensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1.) Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran mengembangkan potensi peserta didik

⁴¹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Fermana, 2006), h. 8.

untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan disekolah dan substansi keilmuan yang menaunginya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

- 2.) Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan disekolah dan substansi keilmuan yang menaunginya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya
- 3.) Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik
- 4.) Kompetensi sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan pesertadidik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁴²

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari

⁴²Depdiknas, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*, (jakarta:depdiknas, 2007), h. 39.

dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

Dalam dunia pendidikan guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh-pengaruh baik pengaruh dari faktor *internal* maupun pengaruh dari faktor *eksternal* yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Ada beberapa pendapat yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (a) sikap yang meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu; (b) keterampilan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri; (c) perilaku, yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus; (d) partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi; (e) penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah : (a) faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat social, dan demografi seseorang; (b) faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; (c) faktor

organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.⁴³

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1: Bagan Kerangka Pikir

⁴³Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h. 34

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan pengumpulan data dengan menggunakan metode alamiah dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dirumuskan dan memudahkan pelaksanaan penelitian serta mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dalam penelitian ini penulis memilih penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sifat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif yang merupakan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan lain sebagainya. Data diperoleh dari naskah wawancara, catatan, foto, dan dokumen pendukung lainnya.

Dalam penelitian ini peneliti mencari dan mengumpulkan informasi serta data yang berkaitan dengan subjek dan objek penelitian yang berisi tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo. Jenis penelitian kualitatif yang digunakan peneliti yaitu jenis penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian pustaka (*library research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta apa yang terjadi di lapangan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah SMP Negeri 5 Palopo yang terletak pada Km. 5 arah kota Palopo, di Jl. Domba Kelurahan Tammalebba Kecamatan Bara Kota Palopo. Dan adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih 2 bulan mulai tanggal 21 November sampai 15 Januari 2018.

C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Sumber data primer pada penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru SMPN 5 Palopo.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui pihak kedua atau tangan kedua. Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah sumber data tertulis yang terdiri atas sumber buku dan dokumentasi sekolah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan data merupakan cara pengumpulan data yang ditumbuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

a) Obsevasi

Penelitian ini menggunakan observasi partisipasi pasif. Dimana dalam penelitian ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan saat peneliti terjun langsung ke SMP Negeri 5 Palopo dan mengamati kegiatan yang dilakukan oleh informan penelitian.⁴⁴

b) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.⁴⁵

Berikut langkah-langkah wawancara yang terlaksana di SMP Negeri 5 Palopo.

1. Peneliti terlebih dahulu mendapat persetujuan dari narasumber baik itu kepala sekolah maupun guru yang akan diwawancarai
2. Peneliti harus menentukan materi dan kegiatan apa yang akan dilakukan.
3. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru yang ada di SMP Negeri 5 Palopo.
4. Selama wawancara berlangsung peneliti harus merekam pertanyaan dan respon dari narasumber dengan menggunakan handphone vivo y53 dan juga melakukan

⁴⁴ Hasyim Hasanah *Teknik-Teknik Observasi* (2017) di akses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 23:15.

⁴⁵ Lukman Nul Hakim, *ulasan metodologi penelitian kualitatif wawancara terhadap elit* (2013), di akses pada tanggal 30/07/2019, pada pukul 23:30.

dokumentasi saat wawancara berlangsung ataupun setelah wawancara dan juga menggunakan handphone vivo y53.

Wawancara (*interview*) dilakukan untuk mendapatkan informasi, yang tidak dapat diperoleh melalui observasi atau kuesioner. Ini disebabkan oleh karena peneliti tidak dapat mengobservasi seluruhnya. Tidak semua data dapat diperoleh dengan observasi. Pertanyaan sangat penting untuk menangkap persepsi, pikiran, pendapat, perasaan seseorang tentang suatu gejala, peristiwa, fakta atau realita. Dengan mengajukan pertanyaan peneliti masuk dalam alam berfikir orang lain, mendapatkan apa yang ada dalam pikiran mereka dan mengerti apa yang mereka pikirkan.⁴⁶

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara, akan lebih kredibel atau dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan dimasa kecil, disekolah, di tempat kerja, ataupun di masyarakat.

Pada saat observasi dan wawancara telah selesai dilaksanakan oleh peneliti, peneliti melapor kepada narasumber atau orang yang di wawancara untuk mengambil gambar berupa foto atau video untuk memperkuat informasi dan sebagai bukti bahwa peneliti betul-betul melaksanakan observasi dan wawancara di SMPN 5 Palopo tersebut.

⁴⁶ J. R.Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. (Jakarta:PT Grasindo.2010), h.116

E. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam pemeriksaan data, berdasarkan data yang sudah dikumpul agar penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah, selanjutnya ditempuh beberapa teknik keabsahan data yang meliputi yang dirincikan sebagai berikut:

1. Perpanjangan Waktu

Perpanjangan waktu dapat meningkatkan kepercayaan data. Dengan perpanjangan waktu berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan waktu berarti hubungan antara peneliti dan sumber akan semakin terjalin, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap.

Perpanjangan waktu untuk menguji kepercayaan data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, yaitu data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggung jawabkan atau benar, maka perpanjangan waktu perlu diakhiri.

2. Triangulasi

Triangulasi merupakan pengujian kredibilitas yang diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

a) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Untuk menguji data mengenai “upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo” maka pengumpulan data dan pengujian dilakukan kepada kepala sekolah dan guru. Data dari sumber ini akan dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

b). Triangulasi teknik

Triangulasi teknik ini digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Seperti teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dapat mendukung terhadap informasi yang ada.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasi data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, dan menyusun pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain Sugiyono.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data interaktif. Teknik ini dikemukakan oleh Miler dan Huberman, berikut ini langkah-langkah teknik analisis data interaktif Basrowi dan Suwandi.

1) Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian.

2) Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti melakukan penyajian data secara sistematis agar mudah dipahami oleh pembaca antara bagian-bagiannya. Dalam proses ini, data diklasifikasikan berdasarkan tema-tema inti.

3) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Dalam tahap ini peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian, kemudian mengkajinya secara berulang-ulang terhadap data yang sudah ada, pengelompokan data telah terbentuk dan prosisi yang telah dirumuskan.


BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Profil singkat sekolah

a. Data Lokasi Sekolah



Nama	: SMP NEGERI 5 PALOPO
NPNS	: 40307834
Alamat Sekolah	: Jl. Domba.Palopo
Kelurahan	: Tammalebba
Kecamatan	: Bara
Kecamatan/Kota	: Palopo
Provinsi	: Sulawesi Selatan
Status Kepemilikan	: Pemerintah Daerah
Luas Tanah Milik	: 20000 m ²
Telp	: 0471-23349

SMP Negeri 5 Palopo terletak pada wilayah Km.5 arah kota Palopo Lokasi SMP Negeri 5 Palopo diapit antara pantai dan pegunungan. Tepatnya terletak di Jl. Domba.Palopo, Kelurahan Tammalebba Kecamatan Bara, Kab/Kota Palopo, telepon 0471-23349. Mata pencaharian masyarakat di sekitarnya sangat majemuk. Ada yang berprofesi sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil), pedagang, nelayan dan meyoritas sebagai buruh dan tani.

Sekolah ini di dirikan dan beroperasi pada tahun 1984 dengan Jenjang Akreditasi Negeri dan status kepemilikan pemerintah, dengan Nomor statistik Sekolah (NSS) 201731713030 dan NPSN (Nomor Pokok Sekolah Nasional) 4030 7834. Luas tanah 20000 m² dan luas seluruh bangunan 1714 m² dan di kelilingi oleh pagar sepanjang 600 m.

Sejak Tahun 1984, SMP Negeri 5 Palopo telah dipimpin oleh beberapa kepala sekolah:

- a. Drs. Hasli : 1984 - 1993
- b. Dra. Hj. Hudia : 1993 - 2000
- c. Drs. Hamid : 2000 - 2003
- d. Drs. Andi Alimuddin : 2003 - 2004
- e. Drs. Patimin : 2004 - 2013
- f. Dra. Hj. Rusnah, M.Pd : 2013 - 2014
- g. Bahrum Satria, S.Pd,M.M : 2014 - 2019
- h. Muh. Arifin, S.Pd : 2019 - sekarang.

Adapun struktur SMP Negeri 5 Palopo terdiri dari:

- | | |
|------------------------|-----------------------------------|
| Kepala Sekolah | : Muh. Arifin, S.Pd |
| Ketua Komite Sekolah | : Mustama. S |
| Kepala Tata Usaha | : Hapsa |
| Wakasek Urs. Kurikulum | : Dra. Hj. Pujihastuti, S.Pd.,M.M |
| Wakasek Urs. Humas | : Drs.Mandi Bangn |
| Koordinator BP/BK | : Maria Rumba, S.Pd |

Koordinator Perpustakaan : Sri Suryaningsih, S.Pd

Bendahara Gaji : Rahma, S.Pd

Para Wali Kelas

Guru Bidang Studi

Siswa.

b. Visi dan Misi SMPN 5 Palopo yaitu:

1) Visi

SMP Negeri 5 Palopo memiliki visi dan misi sebagai berikut.

Pengembangan sumber daya manusia yang menguasai dasar IPTEK dan MTAQ serta berwawasan unggul.

2). Misi

- a. Menumbuhkan semangat keunggulan dalam pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang di miliki.
- b. Melaksanakan pembinaan profesionalisme guru secara kontinyu.
- c. Mewujudkan lingkungan sekolah bersih indah dan nyaman.
- d. Menggalang peran serta masyarakat.
- e. Melaksanakan pembinaan keagamaan.

c. Keadaan Guru

Jumlah keseluruhan guru di SMP Negeri 5 Palopo yaitu 42 orang yang terdiri dari 8 guru laki-laki dan 34 guru perempuan, yang terdiri dari guru tetap dan guru honorer. Keadaan guru di SMP Negeri 5 Palopo sepanjang pengamatan peneliti ketika memasuki jam pelajaran, guru menggunakan metode diskusi yang dibarengi

dengan praktek yang menjadikan pelajaran lebih menyenangkan sehingga minat belajar peserta didik lebih tinggi.

Adapun keadaan guru dan pegawai SMP Negeri 5 Palopo dapat di lihat pada tabel berikut.

Keadaan Guru SMP Negeri 5 Palopo Tahun 2019/2020

N O	NAMA	NIP	Pgkt/G ol	Jabatan
1	Muh. Arifin, S,Pd	9197008281995121 001	IV/a	Kepala Sekolah
2	Drs. Mandi Bangun	196212311989031192	IV/b	Guru pend.Jasamani
3	Hj.A. Rosmiati, S,Pd	196012311981112026	IV/b	Guru Matematika
4	Patiharni, S,Pd	1964123118411 2 084	IV/b	Guru IPA Biologi
5	Hj. ST. Hasnah, S,Ag	196112311987032 092	IV/b	Guru Pend.Agama islam
6	Lorince linggi, S.Pd	196004171983012 001	IV/b	Guru IPS
7	Maria Rumba, S.Pd	196803031991032 016	IV/b	Bimbingan dan Konseling
8	Nurbaeti,S.Pd.,M M	19680507199 103 2 008	IV/b	Guru Bahasa Indonesia
9	Mathius Kendek,S.Pd	19660211198 903 1 005	IV/b	Guru Bahasa Inggris
10	Muchtar Yunus,S.Pd	19620891996 411 1 002	IV/b	Guru IPA
11	Irma Supri,S.Pd	19711231199 702 2 005	IV/b	Guru Matematika
12	Hj. Dewi Pujihastuti, S.Pd., MM	19700209199 802 2 009	IV/b	Guru Matematika
13	Dra.Hj Murpa, MM	19661012199 802 2 002	IV/b	Guru PKN
14	Hj. Neng Winarni,S.Pd	19630911198 403 2 012	IV/b	Guru IPS Terpadu
15	Debora, S.Pd	19670318199 412 2 001	IV/b	Guru IPA Biologi
16	Lili Surialang, S.Pd	19730404199 802 2 007	IV/b	Guru pend.Agama Islam

17	Paulina Laba, S.Pd	19640730199 503 2 002	IV/b	Guru Bahasa Indonesia
18	Dra. Hj.Masriah, MM	19680212199 903 2 007	IV/b	Guru Bahasa Indonesia
19	Margaretha, S. S.PAK	19710616200 030 2 001	IV/a	Guru pend. Agama Kristen
20	Nursiah, S.Pd	19611231198 703 2 094	IV/b	Guru PKN
21	Sri Suryaningsih, S.Pd	19680408200 604 2 011	IV/a	Guru Bahasa Indonesi
22	Nurdawati	19880326201 101 2 002	III/c	Guru BK
23	Merlin Grace Rupa, S.Pd	19850111200 904 2 001	III/d	Guru Matematika
24	Heke, S.Pd	19830622201 001 2 039	III/b	Guru Bahasa Inggris
25	Rahmat, S.Pd., M.Pd	19810510201 001 1 037	III/d	Guru PJOK
26	Imelda Reskiwati R, S.Pd	19860612201 101 2 021	III/c	Guru Bahasa Inggris
27	Fatmawati Abduh, S.Pd	19740423200 907 0 003	III/d	Guru Kesenian
28	Rahma, S.Pi	19771127201 409 2 002	III/b	Guru IPA
29	Irmawanti Sari, S.Pd	19761206200 502 2 004	Pembi na IV/a	Guru IPS
30	Sukmawati S.si., S.Pd	19841004201 101 2 014	Penata III/c	Guru BK
31	Endang yacob, S.Pd	-	-	Guru Mulok (sejarah luwu)
32	Taufiq Misran,S.Pd	-	-	
33	Sugiartini, S.Pd	-	-	
34	Iin Marsela, S.Pd.I	-	-	Guru IPA
35	Hapsa	19630418198 511 2 002	III/b	Staf TU
36	Habil	-	-	Petugas Kebersihan
37	Dhoni Jhodan	-	-	Satpam
38	Marlina, S. Kom	-	-	Penjaga perpustakaan
39	Triwahyuni,SE, Sy	-	-	Staf TU
40	Zhanti, S.Pd	-	-	Staf TU

41	Hasni	-	-	Penjaga Sekolah
42	Reva Ariyanti		-	Operator Sekolah

Sumber Data: Tata Usaha SMP Negeri 5 Palopo.

2. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 5 Palopo

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang kepala sekolah untuk membantu para guru dalam menunjang peningkatan kinerjanya dengan melakukan beberapa hal yang sudah diterapkann di sekolah tersebut. Pada bagian ini peneliti akan menguraikan tentang data yang peneliti dapatkan berdasarkan hasil observasi, wawancara di SMPN 5 Palopo yang dilengkapi dengan dokumentasi yang ada. Berkaitan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo, maka peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah SMPN 5 Palopo. Berikut adalah hasil dari wawancara dengan kepala sekolah:

“Mengenai kinerja guru yang dapat di artikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan, prestasi yang di perhatikan, kemampuan kerja dengan melaksanakan atau mengikuti program tahunan, program semester, silabus dan RPP guna mencapai tujuan yang efektif dan efesien. Selain itu saya juga menganggap bahwa hal yang paling penting yang harus di miliki oleh setiap guru dalam menunjang kinerjanya adalah membuat suatu perencanaan kerja, melaksanakan perencanaan kerja, ataupun melakukan tindakan dari apa yang telah di rencanakan.”⁴⁷

Keberhasilan proses dan hasil kinerja yang baik di capai oleh guru merupakan salah satu indikator terjadinya perbaikan dalam proses peningkatan kinerja guru. Seorang kepala sekolah adalah ujung tombak dalam proses peningkatan kinerja guru,

⁴⁷ Muh. Arifin, Kepala Sekolah SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020

maka dalam hal ini kepala sekolah harus selalu memberikan pelatihan maupun motivasi kepada setiap guru yang ia pimpin. Dan dilanjutkan kembali hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai hal-hal yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru:

“Selaku kepala sekolah hal-hal yang harus di lakukan seorang kepala sekolah atau pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru adalah mengikut sertakan guru pada setiap rapat yang di lakukan di sekolah, selain itu kepala sekolah bersama dengan guru harus melakukan perencanaan di sekolah, memfasilitasi setiap guru dalam melaksanakan setiap tugasnya, dan juga harus melakukan supervisi kinerja guru.”⁴⁸

Lanjut dari hasil penelitian, kepala sekolah dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai seorang manajer, harus memiliki strategi yang tepat dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam pengambilan keputusan mengenai hal-hal yang harus di lakukan dalam meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai peningkatan kinerja guru dalam strategi belajar mengajar:

“Untuk meningkatkan kinerja guru dalam strategi belajar mengajar, ada beberapa hal yang perlu di perhatikan dan harus di laksanakan guna tercapainya strategi belajar mengajar yang di inginkan guna tercapainya hasil yang baik seperti, guru harus di libatkan dalam setiap pembagian tugas yang di lakukan di sekolah, selain itu kepala sekolah juga harus mensupport atau mengarahkan setiap guru untuk memperbaiki setiap perencanaan pembelajaran yang telah di buat, dan melakukan supervise pada setiap pembelajaran yang dilakukan didalam kelas.”⁴⁹

Peneliti dapat menyimpulkan penjelasan dari bapak Muh.Arifin selaku kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo mengenai kinerja guru dalam meningkatkan strategi

⁴⁸ Muh. Arifin, Kepala Sekolah SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020

⁴⁹ Muh. Arifin, Kepala Sekolah SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020

belajar mengajar yaitu masih terdapat beberapa hal yang harus di laksanakan guna tercapainya pembelajaran yang di inginkan, guru harus terlibat dalam setiap tugas yang di lakukan di sekolah, selain itu kepala sekolah juga harus selalu mendukung dan mengarahkan setiap rencana pembelajaran, dan perlu melakukan supervisi setiap pembelajaran di dalam kelas. Selanjutnya hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai upaya meningkatkan kemampuan guru dalam penilaian pembelajaran:

“Mengenai upaya meningkatkan kemampuan guru dalam penilaian pembelajaran, ada beberapa hal yang harus di perhatikan seperti, melakukan pelatihan terhadap setiap guru tentang kegiatan evaluasi atau pelatihan pembelajaran, Juga meminta kepada guru agar melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan keterangan misalnya, bagaimana butir soal yang baik, bagaimana menganalisis hasil pekerjaan siswa, dan juga bagaimana guru melaporkan hasil evaluasi siswa kepada sekolah dan orang tua.”⁵⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, peneliti memperoleh gambaran bahwa upaya dalam peningkatan kemampuan guru dalam penilaian pembelajaran itu harus memahami beberapa hal yang sudah menjadi ketentuan dari pihak sekolah seperti melakukan pelatihan terhadap setiap guru tentang kegiatan evaluasi atau pelatihan pembelajaran.

Setelah mendengar penjelasan dari kepala sekolah bapak Muh.Arifin dapat di ambil kesimpulan bahwa ada beberapa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru seperti; melakukan pelatihan terhadap setiap guru, melakukan evaluasi pembelajaran, mengikutsertakan guru pada setiap rapat yang dilakukan, melakukan

⁵⁰ Muh. Arifin , Kepala Sekolah SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020

perencanaan pembelajaran, memfasilitasi sarana prasarana dan juga melakukan supervise kinerja guru.

2. Gambaran kinerja guru SMPN 5 Palopo

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas- tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: a) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, b) kemampuan melaksanakan pembelajaran, c) kemampuan mengevaluasi pembelajaran.

a. Perencanaan pembelajaran

Memahami definisi Perencanaan Pembelajaran dapat dikaji dari kata-kata yang membangunnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa perencanaan adalah proses, cara, perbuatan merencanakan (merancang), sementara pembelajaran adalah proses, cara, perbuatan menjadikan orang atau makhluk hidup belajar.⁵¹ *Planning* berasal dari kata *plan*, artinya rencana, rancangan, maksud dan niat. *Planning* berarti perencanaan. Perencanaan adalah kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang didalamnya memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan.⁵²

Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan pada rencana. Dengan perencanaan itu, maka para

⁵¹ Pusat Bahasa DEPDIKNAS. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 372

⁵² Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 98

pengambil keputusan bisa menggunakan sumber daya yang ada secara berdaya guna dan berhasil guna (secara efektif dan efisien).⁵³

Berkaitan dengan pengertian perencanaan pembelajaran adalah: Branch yang mengartikan perencanaan pembelajaran sebagai suatu sistem yang berisi prosedur untuk mengembangkan pendidikan dengan cara yang konsisten dan reliable. Perencanaan mengandung tiga hal yang mendasar, yaitu: (1) tujuan; (2) perhitungan atau pertimbangan kebijakan; (3) pelaksanaan rencana.⁵⁴ Ritchy memberi arti perencanaan pembelajaran sebagai ilmu yang merancang detail secara spesifik untuk pengembangan, evaluasi dan pemeliharaan situasi dengan fasilitas pengetahuan diantara satuan besar dan kecil persoalan pokok.

Dalam merumuskan perencanaan, hal-hal yang perlu diperhitungkan dan dipertimbangkan, yaitu:

1. Perincian seluruh tujuan yang berkaitan dengan pilihan masalah yang dihadapi;
2. Problem solving atau pemecahan masalah;
3. Skala prioritas;
4. Kebutuhan atau kepentingan;
5. Keharusan atau kemauan.⁵⁵

Dari pengertian perencanaan dan pembelajaran yang telah diuraikan di atas, maka juga dapat disimpulkan pengertian dari perencanaan pembelajaran adalah

⁵³ Kompri, *Manajemen Pendidikan 1*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 19

⁵⁴ Anton Athetaillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 99

⁵⁵ Anton Athetaillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 100

proses pengambilan keputusan hasil berpikir secara rasional tentang sasaran dan tujuan pembelajaran tertentu, yaitu perubahan tingkah laku serta rangkaian kegiatan yang harus dilakukan sebagai upaya pencapaian tujuan tersebut dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belajar yang ada. Hasil dari proses pengambilan keputusan tersebut adalah tersusunnya dokumen yang dapat dijadikan acuan dan pedoman dalam melaksanakan proses pembelajaran.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Usaha-usaha guru dalam membelajarkan siswa merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan tujuan pembelajaran yang sudah direncanakan. Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.⁵⁶

a. Kegiatan Pendahuluan

Dalam kegiatan pendahuluan guru:

- 1.) menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran;
- 2.) mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari;
- 3.) menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai;
- 4.) menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

b. Kegiatan Inti

⁵⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses

Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.

c. Kegiatan Penutup

Dalam kegiatan penutup, guru harus bersama-sama dengan peserta didik membuat rangkuman/simpulan pelajaran, melakukan penilaian atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

d. Evaluasi Pembelajaran

Mengevaluasi (*Evaluating*), menilai semua kegiatan untuk menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Evaluasi pembelajaran merupakan subsistem yang sangat penting dan sangat di butuhkan dalam setiap sistem pendidikan, karena evaluasi dapat mencerminkan seberapa jauh perkembangan atau kemajuan hasil

pendidikan. Dengan evaluasi, maka maju dan mundurnya kualitas pendidikan dapat diketahui, dan dengan evaluasi pula, kita dapat mengetahui titik kelemahan serta mudah mencari jalan keluar untuk berubah menjadi lebih baik ke depan. Tanpa evaluasi, kita tidak bisa mengetahui seberapa jauh keberhasilan siswa, dan tanpa evaluasi pula kita tidak akan ada perubahan menjadi lebih baik, maka dari itu secara umum evaluasi pembelajaran adalah suatu proses untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program.

Evaluasi pendidikan dan pengajaran adalah proses kegiatan untuk mendapatkan informasi data mengenai hasil belajar mengajar yang dialami siswa dan mengolah atau menafsirkannya menjadi nilai berupa data kualitatif atau kuantitatif sesuai dengan standar tertentu. Hasilnya diperlukan untuk membuat berbagai putusan dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

Berkaitan dengan gambaran kinerja guru, maka peneliti melakukan wawancara dengan guru SMPN 5 Palopo. Berikut adalah hasil wawancara dari guru SMPN 5 Palopo:

“Kinerja kepala sekolah itu sangat baik, bukan hanya sebagai seorang pemimpin dia juga sebagai pemberi aspirasi dan motivasi kepada guru-guru dan staf, kepala sekolah juga selalu melakukan pembinaan terhadap guru-guru, guna mengevaluasi kinerja yang telah di lakukan.”⁵⁷

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah menurut para guru dan staf itu sudah baik, selain sebagai seorang pemimpin juga sebagai motivator yang selalu memberikan semangat kerja bagi setiap guru dan stafnya, dan juga melihat dari

⁵⁷ Iin Marsela, Guru SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020

beberapa program kerja yang di buat kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kemudian kembali dilanjutkan oleh guru mengenai kegiatan yang menunjang keterampilan sekolah:

“Guna menunjang keterampilan di sekolah, guru di minta mengikuti MGMP secara berkala yang di laksanakan oleh Dinas Pendidikan dan juga mengikuti MGMP yang di laksanakan di sekolah.”⁵⁸

Dari hasil wawancara di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang berperan penting dalam menunjang keterampilan sekolah itu adalah guru di sekolah itu sendiri yang di mana guru harus mengikuti kegiatan MGMP secara berkala yang di lakukan oleh Dinas Pendidikan dan sekolah.

Berkaitan dengan gambaran kinerja guru, maka peneliti melakukan wawancara dengan guru SMPN 5 Palopo. Berikut adalah hasil wawancara dari guru SMPN 5 Palopo:

“Metoda penerapan dalam proses mengajar, terdapat tiga metode yang di terapkan guru dan kepala sekolah yaitu, pendekatan CTL, eksperimen, dan diskusi kelompok. Ketiga metode tersebut merupakan metode yang paling sering di terapkan dalam proses mengajar.”⁵⁹

Hasil wawancara yang di lakukan peneliti, dapat di simpulkan bahwa ada beberapa metode yang di terapkan dalam proses mengajar, seperti penekatan CTL, eksperimen, dan diskusi kelompok yang sudah menjadi ketentuan dari pihak sekolah yang menunjang penerapan dalam proses mengajar. Kemudian hasil wawancara

⁵⁸ Iin Marsela, Guru SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020

⁵⁹ Iin Marsela, Guru SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020

selanjutnya dengan guru mengenai tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru:

“Tindakan yang dilakukan kepala sekolah itu pertama, membuat RKHS (Rencana Kerja Harian Sekolah) yang dilakukan bersama para guru di sekolah, selanjutnya ada pembagian tugas setiap tahun ajaran baru yang meliputi pembagian tugas setiap guru mata pelajaran, termasuk RPP, silabus, program tahunan dan program semester dan penetapan wali kelas tiga tingkatan. Jadi, beberapa poin tersebut merupakan tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.”⁶⁰

3. Faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo

a. faktor penghambat

Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru:

“Terkait masalah hambatan kepala sekolah dalam melakukan peningkatan kinerja guru di SMPN 5 Palopo, saya selaku kepala sekolah melihat terdapat masalah yang dapat menghambat peningkatan kinerja guru, hal tersebut berkaitan dengan kurangnya sarana prasarana yang ada di sekolah, karena sarana prasarana merupakan salah satu bagian penting dalam peningkatan kinerja guru yang harus ada di sekolah”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hambatan yang beliau temukan yaitu mengenai sarana dan prasarana yang di mana hal itu dapat mempengaruhi kinerja guru.

b. Faktor pendukung

Selanjutnya berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru:

⁶⁰ Iin Marsela, Guru SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020

“sedangkan faktor pendukung kepala sekolah yaitu tingkat pendidikan setiap guru itu sendiri, kedisiplinan, kemampuan mengajar yang baik dan juga dapat menjalin kerja sama yang baik antar kepala, guru, staf maupun masyarakat”.

B. Analisis Data

Berdasarkan paparan data hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Adapun pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo.

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan akan menjadi lebih efektif apabila dalam mengelola sekolah seorang pemimpin mampu menjadi teladan bagi bawahannya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus bisa memberikan dampak yang baik terhadap bawahannya dan mengupayakan pendidikan yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja guru.

Sesuai dengan penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 5 palopo adalah melakukan pelatihan terhadap setiap guru, melakukan evaluasi pembelajaran, mengikutsertakan guru pada setiap rapat yang dilakukan, melakukan perencanaan pembelajaran, memfasilitasi sarana prasarana dan juga melakukan supervise kinerja guru. Guna tercapainya tujuan yang inginkan, maka dari itu ada beberapa hal yang harus di perhatikan seperti, membuat program tahunan, program semester, silabus maupun RPP. Kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan berkembang atau

tidaknya sekolah yang dipimpin tergantung bagaimana kepala sekolah dapat bekerja sama dengan pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

2. Kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo.

a. Perencanaan pembelajaran

Perencanaan adalah proses, cara, perbuatan merencanakan (merancang), sementara pembelajaran adalah proses, cara, perbuatan menjadikan orang atau makhluk hidup belajar. *Planning* berasal dari kata *plan*, artinya rencana, rancangan, maksud dan niat. *Planning* berarti perencanaan. Perencanaan adalah kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang didalamnya memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan.⁶¹ Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan pada rencana. Dengan perencanaan itu, maka para pengambil keputusan bisa menggunakan sumber daya yang ada secara berdaya guna dan berhasil guna (secara efektif dan efisien).

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Usaha-usaha guru dalam membelajarkan siswa merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan tujuan pembelajaran yang sudah direncanakan. Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan

⁶¹ Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 98

pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

1. Kegiatan Pendahuluan

- a.) Menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran;
- b.) mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari
- c.) menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai
- d.) menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus

2. Kegiatan Inti

Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.

3. Kegiatan Penutup

Dalam kegiatan penutup, guru harus bersama-sama dengan peserta didik membuat rangkuman/simpulan pelajaran, melakukan penilaian atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, merencanakan kegiatan tindak

lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

c. Evaluasi Pembelajaran

Mengevaluasi (*Evaluating*), menilai semua kegiatan untuk menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Evaluasi pembelajaran merupakan subsistem yang sangat penting dan sangat di butuhkan dalam setiap sistem pendidikan, karena evaluasi dapat mencerminkan seberapa jauh perkembangan atau kemajuan hasil pendidikan. Dengan evaluasi, maka maju dan mundurnya kualitas pendidikan dapat diketahui, dan dengan evaluasi pula, kita dapat mengetahui titik kelemahan serta mudah mencari jalan keluar untuk berubah menjadi lebih baik ke depan. Tanpa evaluasi, kita tidak bisa mengetahui seberapa jauh keberhasilan siswa, dan tanpa evaluasi pula kita tidak akan ada perubahan menjadi lebih baik, maka dari itu secara umum evaluasi pembelajaran adalah suatu proses untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program.

Evaluasi pendidikan dan pengajaran adalah proses kegiatan untuk mendapatkan informasi data mengenai hasil belajar mengajar yang dialami siswa dan mengolah atau menafsirkannya menjadi nilai berupa data kualitatif atau kuantitatif sesuai dengan standar tertentu. Hasilnya diperlukan untuk membuat berbagai putusan dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

3. Faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo.

Terdapat dua faktor yang menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ini berasal dari dalam diri mereka sendiri sedangkan, faktor eksternal berasal dari luar insan pendidikan tersebut, diantaranya adalah perkembangan dunia teknologi informasi, kebijakan pemerintah, persaingan global, dan lain sebagainya.

Faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru sebagai guru yang profesional ada dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal yang meliputi, tingkat pendidikan guru, kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar dan kedisiplinan. Sedangkan faktor eksternal yang meliputi sarana dan prasarana, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan hubungan dengan masyarakat.

Adapun faktor penghambat kepala sekolah di SMP Negeri 5 Palopo dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kurangnya sarana prasarana yang dapat menunjang keterampilan sekolah dan peningkatan kinerja guru. Sedangkan faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru yaitu faktor internal yang meliputi tingkat pendidikan guru itu sendiri, kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar dan kedisiplinan yang baik. Sedangkan faktor eksternalnya yaitu menjalin hubungan yang baik dengan guru, staf maupun masyarakat sebagai relasi dalam menciptakan pendidikan yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah disajikan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo seperti: melakukan pelatihan terhadap setiap guru, melakukan evaluasi pembelajaran, mengikutsertakan guru pada setiap rapat yang dilakukan, melakukan perencanaan pembelajaran, memfasilitasi sarana prasarana dan juga melakukan supervise kinerja guru.
2. Kinerja guru yang ada di SMPN 5 Palopo sudah memenuhi kriteria seorang pendidik sebagaimana mestinya. Dilihat dari kegiatan ataupun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPN 5 Palopo yang diikuti dan dilaksanakan langsung oleh para guru seperti membuat rencana kerja harian sekolah bersama dengan guru yang lainnya, mengikuti rapat pembagain tugas setiap tahun ajaran
3. baru, rapat kerja yang dilaksanakan di sekolah, ikut serta dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan ataupun yang diadakan oleh sekolah.
4. Faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Palopo. Faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan juga menjadi salah satu upaya yang belum terlaksana dengan baik yaitu kurangnya sarana prasarana yang ada di sekolah sehingga itu menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja guru yang ada di sekolah. Sedangkat

faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru yaitu kedisiplinan yang baik, kepribadian guru atau sikap guru itu sendiri, tingkat pendidikan yang di miliki oleh setiap guru dan juga melakukan kerjasama yang baik guna tercapainya kinerja guru yang di inginkan.

B. Saran

Rekomendasi atas keterbatasan penelitian yang telah dilakukan:

1. Bagi Pihak Lembaga

Seperti yang sudah di jelaskan, sarana prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses peningkatan kinerja guru, untuk itu perlu adanya upaya pengadaan sarana dan prasarana yang di butuhkan oleh pihak lembaga agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian ini di lakukan pada bulan juli 2019, peneliti sadar bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam berbagai hal, kekurangan ini terjadi dikarenakan penelitian ini dilakukan pada saat pandemi covid-19 yang dimana peneliti mengalami keterbatasan pada saat pengambilan data.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam segala hal sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Erjati, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta, PT Alex Komputindo, 2017), h. 21
- Abd Assegaf, Rahman , *Filsafat pendidikan islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011),
- Abu' Abd Allah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, (*Shaliha Bukhari*, Jus 1, Berikut: Dan Al-Fikr, 1401 H/198),
- Afiattresna Shilphy Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*,(Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019),
- Ali Sodik dan Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian, Cet.I* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing 2015)
- Alimah Nur, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri DiKecamatan Gondokusuman*. (Yogyakarta: 2013),
- Angraini Nopita, *Faktor Pendukung, penghambat, peluang dan tantangan guru-guru dalam mewujudkan kinerjanya yang professional*. (04 oktober 2014)
- ArifiN Muh. Kepala Sekolah SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020
- Arip Musthafa isandar. *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Prawira Marta Kartasura*. (Universitas Muhammadiyah Surakarta 2017)
- Burhanuddin Yusak, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2017),
- Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Terjemahan*, (Magfira Pustaka, 2006),
- Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahaan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi"*, (Deepublish : 2018),
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* (PT. Karya Toha Putra Semarang, 2006),
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2012),
- Depdiknas, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*,(jakarta:depdiknas, 2007)

- Ditjen PMPTK, Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, Buku 2: Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, (Jakarta: Direktorat Jenderal PMPTK, Kemendiknas, 2010)
- Donni Juni Priansa Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta, 2014),
- Filtoya Rezja, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islam Kertosari Babadan Ponorogo Tahun Pelajaran 2016/2017*,(2017),
- Filtoya Rezja. *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tarbiyatul Islamiyah Kertosari Babadan Ponogoro*. (IAIN Ponogoro tahun: 2017),
- Hamzah Kiagus, *Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan*, (Vol 9, Nomor 1, 2015),
- Hasyim Hasanah *Teknik-Teknik Observasi* (2017) di akses pada tanggal 29/07/2019 pada pukul 23:15.
- Helmawati, *Pendidikan Keluarga: Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h. 98-99
- Ismuha dkk, “*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar*”, (Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 4, No. 1, Februari 2016),
- J. R.Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. (Jakarta:PT Grasindo.2010),
- Johan dan Albi Anggito, *Setiawan Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. I (Sukabumi: CV Jejak, 2018)
- Kamila Dwiana Karomi, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pai Di SMPN 5 Sukoharjo*,(2017) diakses pada Tanggal 04 Agustus 2019 pukul 11:05
- Mansilati Asfi, *Metodologi Penelitiankualitatif: Paradigm, Metode, Dan Aplikasi*, Cet. I (Malang: Ub Pres 2017)

Marsela Iin, Guru SMPN 5 Palopo, wawancara pada tanggal 9 Juni 2020

Mataputan Yulius, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*, (Ed 1, Ds. Siduarjo, Kec. Pulung, Kab. Ponorogo : 2018),

Mohammad Arifin dan Barnawi, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)

Mudika maduratna, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*, (Volume 1, Nomor 1, eJournal Administrasi Negara, 2013),

Mulyasa. E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007),

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

Novianty, DJAFRI, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Ed. 1, Cet. 2, Yogyakarta : Deepublish, 2017),

Nul Lukman Hakim, *ulasan metodologi penelitian kualitatif wawancara terhadap elit* (2013), di akses pada tanggal 30/07/2019, pada pukul 23:30.

P.Siagin Sondang, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta Cahaya Qur'an, 2006),

Pianda Didi, *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jawa Barat : CV Jejak, 2018),

Piandi Didi, *Kinerja guru*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018)

Poerdarminto W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011),

Purwono Sastro Amijoyo, dan Robert K. Cunningham, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Semarang: Widya Karya, 2009),

Puspitasari Norma, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study Kasus Smk Batik 1 Surakarta), (Vol. 1 Nomor 1, Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2442-7942, Tahun 2015),

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Fermana, 2006)

Rivai, Veithzal Basri, Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005)

Saputra Uhar Suhar, "Pengembangan Kinerja Guru", dalam <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/>, diakses pada tanggal; 13 Mei 2016 pukul 09.30 WIB.

Shahih Muslim/ Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaishaburi Kitab: Kepemimpinan/ Juz 2 /Hal.187 / No. (1829) Darul Fikri/ Bairut-Libanon 1993 M

Sobry, Sutikno, Manajemen Pendidikan, (Lombok: Holistica, 2012),

Sulistiyoni, *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (2009),

Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016),

Syafruddin, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, (Jakarta: Ciputat Press, 2005),

Tambunan Abai Manupak, M. Huda A.Y, I Nyoman Sudana Degeng, "Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Menyikapi Dampak Negatif Penerapan Full Day School", Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, Universitas Negeri Malang, (Vol. 2, No. 6, 2017)

Tim penyusun, *Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional* (Jakarta; Redaksi Sinar Grafik, 2008),

Ummul Khoid, *Definisi Kepala Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2016), h. 97
Undang-undang Dasar 1945, (Surabaya; Apollo, 2009),

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada 2008)

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, (Bandung, Alfabeta, 2009)

Yufriawati dan Iskandar Agung, *Pengembangan Pola kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*, (Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013)

Zainur Rofiq, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media , cetakan ke-1, 2011),



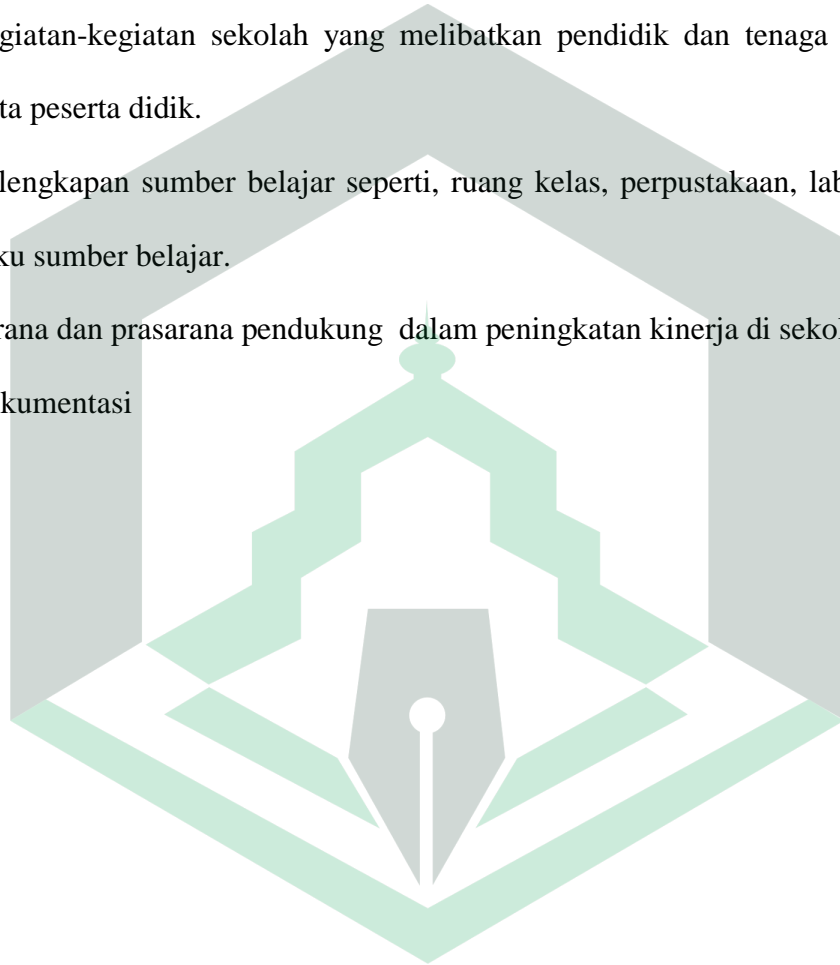


Lampiran

Lampiran 1

Pedoman Observasi

3. Hasil kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
4. Kegiatan-kegiatan sekolah yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik.
5. Kelengkapan sumber belajar seperti, ruang kelas, perpustakaan, laboratorim dan buku sumber belajar.
6. Sarana dan prasarana pendukung dalam peningkatan kinerja di sekolah.
7. Dokumentasi



Lampiran 2

Pedoman Wawancara

A. Pertanyaan untuk kepala sekolah

1. Menurut pandangan ibu/bapak, Bagaimana gambaran umum tentang kinerja guru?
2. Apa saja yang ibu/bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru?
3. Bagaimana cara ibu/bapak meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan strategi belajar mengajar?
4. Upaya apa yang ibu/bapak lakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam evaluasi/penilaian pembelajaran?
5. Apa saja hambatan bapak dalam meningkatkan kinerja guru?

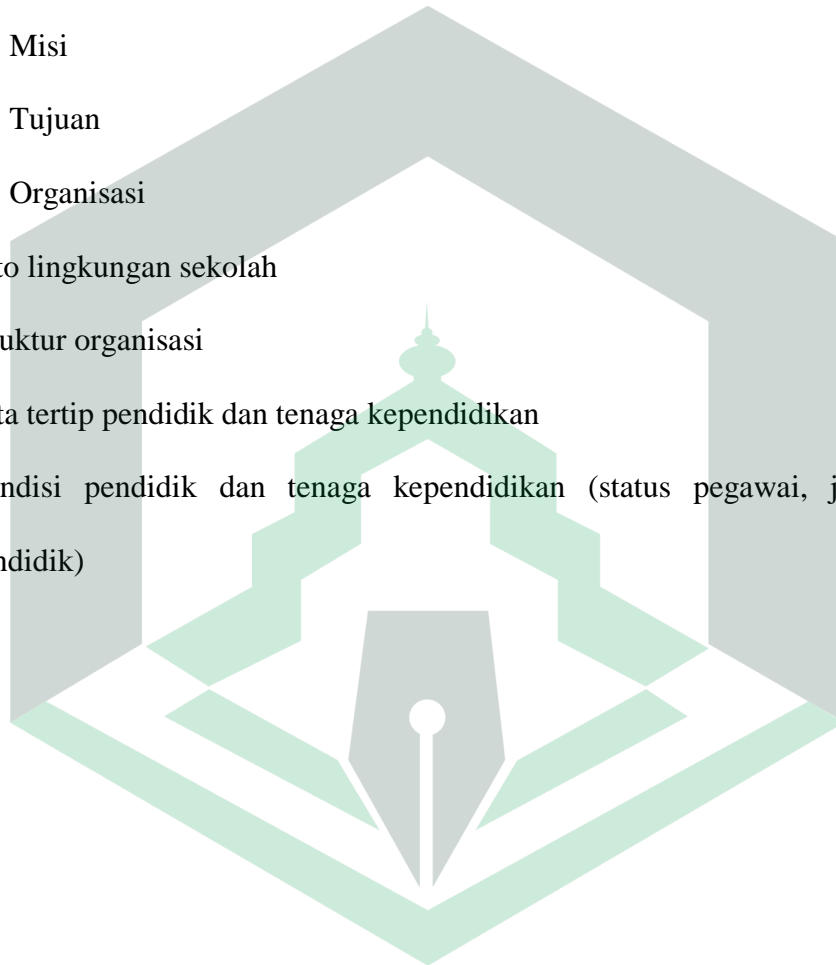
B. Pertanyaan untuk pendidik

1. Menurut ibu/bapak bagaimana gambaran umum tentang kinerja kepala sekolah?
2. Apa saja kegiatan yang telah ibu/bapak ikuti untuk menunjang keterampilan di sekolah?
3. Metode apa yang ibu/bapak terapkan dalam proses belajar mengajar di kelas?
4. Sejauh ini apa saja tindakan yang di lakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?

Lampiran 3

Pedoman Studi Dokumentasi

1. Profil sekolah
 - a. Visi
 - b. Misi
 - c. Tujuan
 - d. Organisasi
2. Foto lingkungan sekolah
3. Struktur organisasi
4. Tata tertip pendidik dan tenaga kependidikan
5. Kondisi pendidik dan tenaga kependidikan (status pegawai, jenis kelamin pendidik)



Lampiran 4

Hasil Observasi

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 08 juli 2020 yang bertempat di SMPN 5 Palopo dengan subjek penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru SMPN 5 Palopo, saya bersama teman seperjuangan dalam melaksanakn penelitian datang ke lokasi penelitian yaitu SMPN 5 Palopo yang berada di Jl. Domba, kel.Tamalebba, kec.Bara, kab/kota Palopo. Sebelum menghadap ke kepala sekolah untuk meminta keterangan berkaitan dengan fokus penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi pada lingkungan lokasi penelitian.

SMP Negeri 5 Palopo terletak pada wilayah Km.5 arah kota Palopo Lokasi SMP Negeri 5 Palopo diapit antara pantai dan pegunungan. Tepatnya terletak di Jl. Domba.Palopo, Kelurahan Tammalebba Kecamatan Bara, Kab/Kota Palopo, telepon 0471-23349. Mata pencaharian masyarakat di sekitarnya sangat majemuk. Ada yang berprofesi sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil), pedagang, nelayan dan meyoritas sebagai buruh dan tani.

Sekolah ini di dirikan dan beroperasi pada tahun 1984 dengan Jenjang Akreditasi Negeri dan status kepemilikan pemerintah, dengan Nomor statistik Sekolah (NSS) 201731713030 dan NPSN (Nomor Pokok Sekolah Nasional) 4030 7834. Luas tanah 20000 m² dan luas seluruh bangunan 1714 m² dan di kelilingi oleh pagar sepanjang 600 m.

Pada obeservasi ini peneliti juga melihat beberapa sarana prasarana yang ada disekolah seperti terdapat ruang kepala sekolah yang terletak di sebelah kanan tepat disamping parkir sekolah, terdapat pula ruang guru yang terletak didepan lapangan dan berhadapan dengan ruang kepala sekolah, beberapa ruang kelas juga terlihat mengelilingi lapangan sekolah mulai dari kelas VII sampai dengan kelas IX, terdapat juga perpustakaan yang terletak di samping kelas tidak jauh dari ruang guru, sekolah ini juga memiliki kantin yang terletak di dalam lingkungan sekolah dan berada di sebelah kiri ruang guru, terdapat pula wc dan musholla yang berada dekat parkir sekolah. Melihat dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, sekolah ini masih terdapat kekurangan dalam hal sarana dan prasarana yang dapat menunjang peningkatan kinerja guru.

Jumlah keseluruhan guru di SMP Negeri 5 Palopo yaitu 42 orang yang terdiri dari 8 guru laki-laki dan 34 guru perempuan, yang terdiri dari guru tetap dan guru honorer. Keadaan guru di SMP Negeri 5 Palopo sepanjang pengamatan peneliti ketika memasuki jam pelajaran, guru menggunakan metode diskusi yang dibarengi dengan praktek yang menjadikan pelajaran lebih menyenangkan sehingga minat belajar peserta didik lebih tinggi. Guru sebagai faktor penentu pendidikan, pegawai juga ikut menentukan kelancaran proses belajar mengajar karena pegawai bertugas mempersiapkan sarana dan prasarana penunjang interaksi belajar mengajar.

Lampiran 5

Transkrip hasil wawancara di SMP Negeri 5 Palopo

Hari/Tanggal : Rabu, 08 Juli s.d 16 Juli 2020

Pukul : 08:30 WIB s.d 10:30 WIB

Tempat : SMP Negeri 5 Palopo

Narasumber : Kepala Sekolah dan Guru SMP Negeri 5 palopo (Muh.Arifin S. Pd)

Peneliti :Menurut pandangan bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja guru?

Informan :Pada dasarnya menurut pendapat saya mengenai kinerja guru yang dapat di artikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan, prestasi yang di perhatikan, kemampuan kerja dengan melaksanakan atau mengikuti program tahunan, program semester, silabus dan RPP guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Selain itu saya juga menganggap bahwa hal yang paling penting yang harus di miliki oleh setiap guru dalam menunjang kinerjanya adalah membuat suatu perencanaan kerja, melaksanakan perencanaan kerja, ataupun melakukan tindakan dari apa yang telah di rencanakan. Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang di lakukan untuk menghasilkan sesuatu yang di harapkan, pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 5 Palopo bisa di katakana produktif dalam bekerja apabila dapat bekerja dengan secara efektif dan efisien. Kinerja guru yang ada di sekolah ini sangat baik dan selalu mendapat kesempatan mengikuti *workshop*, seminar dan kegiatan lainnya, namun dari banyaknya upaya yang dilakukan kepala sekolah yang dapat menunjang kinerja guru di SMPN 5 Palopo kadang masih ada kekurangan dan itulah yang menjadi tugas kepala sekolah untuk memperbaikinya.

Peneliti : Hal-hal apa saja yang bapak lakukan dalam meningkatkan kinerja guru?

Informan : Menurut saya selaku kepala sekolah hal-hal yang harus di lakukan seorang kepala sekolah atau pemimpin dalam meningkatkan kinerja

guru adalah mengikut sertakan guru pada setiap rapat yang di lakukan di sekolah, selain itu kepala sekolah bersama dengan guru harus melakukan perencanaan di sekolah, memfasilitasi setiap guru dalam melaksanakan setiap tugasnya, dan juga harus melakukan supervisi kinerja guru.

Peneliti : Bagaimana cara bapak meningkatkan kinerja guru dalam strategi belajar mengajar?

Informan : Jadi, untuk meningkatkan kinerja guru dalam strategi belajar mengajar, ada beberapa hal yang perlu di perhatikan dan harus di laksanakan guna tercapainya strategi belajar mengajar yang di inginkan guna tercapainya hasil yang baik seperti, guru harus di libatkan dalam setiap pembagian tugas yang di lakukan di sekolah, selain itu kepala sekolah juga harus mensupport atau mengarahkan setiap guru untuk memperbaiki setiap perencanaan pembelajaran yang telah di buat, dan melakukan supervise pada setiap pembelajaran yang dilakukan didalam kelas.

Peneliti : Upaya apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam evaluasi/penilaian pembelajaran?

Informan : Jadi menurut bapak Muh.Arifin selaku kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo mengenai peningkatan kemampuan guru dalam penilaian pembelajaran, ada beberapa hal yang harus di perhatikan seperti, melakukan pelatihan terhadap setiap guru tentang kegiatan evaluasi atau pelatihan pembelajaran, Juga meminta kepada guru agar melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan keterangan misalnya, bagaimana butir soal yang baik, bagaimana menganalisis hasil pekerjaan siswa, dan juga bagaimana guru melaporkan hasil evaluasi siswa kepada sekolah dan orang tua.

Peneliti : Apa saja hambatan bapak dalam meningkatkan kinerja guru?

Informan : Terkait masalah hambatan-hambatan yang ada disekolah SMPN 5 Palopo selama saya menjabat sebagai kepala sekolah disini bisa dikatakan hampir tidak ada hambatannya, namun berbicara tentang peningkatan kinerja guru dalam hal ini berkaitan dengan sarana dan prasarana yang dimana dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Hari/Tanggal : Kamis, 09 juli s.d 16 juli 2020

Pukul : 08:30 WIB/10:30 WIB

Tempat : SMP Negeri 5 Palopo

Narasumber : pendidik (In Marsela S.Pd.I)

Peneliti : Menurut ibu/bapak bagaimana gambaran umum tentang kinerja kepala sekolah?

Informan : Menurut saya kinerja kepala sekolah itu sangat baik, bukan hanya sebagai seorang pemimpin dia juga sebagai pemberi aspirasi dan motivasi kepada guru-guru dan staf, kepala sekolah juga selalu melakukan pembinaan terhadap guru-guru, guna mengevaluasi kinerja yang telah di lakukan.

Peneliti :kegiatan apa saja yang ibu/bapak lakukan untuk menunjang keterampilan di sekolah?

Informan : Jadi guna menunjang keterampilan di sekolah, guru di minta mengikuti MGMP secara berkala yang di laksanakan oleh Dinas Pendidikan dan juga mengikuti MGMP yang di laksanakan di sekolah.

Peneliti : Metode apa yang ibu/bapak terapkan dalam proses belajar mengajar di kelas?

Informan : Jadi membahas tentang metoda penerapan dalam proses mengajar, terdapat tiga metode yang di terapkan guru dan kepala sekolah yaitu, pendekatan CTL, eksperimen, dan diskusi kelompok. Ketiga metode tersebut merupakan metode yang paling sering di terapkan dalam proses mengajar.

Peneliti :sejauh ini apa saja tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?

Informan : Jadi mengenai hal tersebut, tindakan yang di lakukan kepala sekolah itu pertama, membuat RKHS (Rencana Kerja Harian Sekolah) yang di lakukan bersama para guru di sekolah, selanjutnya ada pembagian tugas setiap tahun ajaran baru yang meliputi pembagian tugas setiap guru mata pelajaran, termasuk RPP,silabus, program tahunan dan program semester dan penetapan wali kelas tiga tingkatan. Jadi, beberapa poin tersebut merupakan tindakan yang di lakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Lampiran 6

Foto lingkungan sekolah



Foto saat wawancara

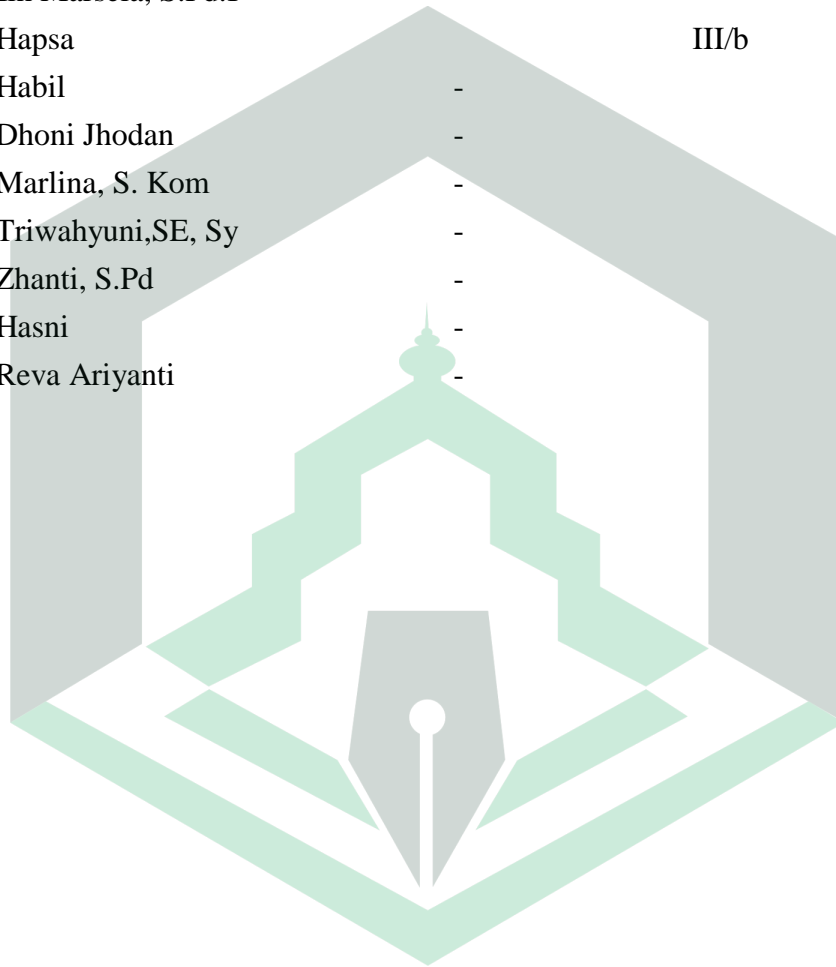


Lampiran 7

Nama Guru di SMP Negeri 5 Palopo

NO	NAMA	Pgkt/Gol
1	Muh. Arifin, S,Pd	IV/a
2	Drs. Mandi Bangun	IV/b
3	Hj.A. Rosmiati, S,Pd	IV/b
4	Patiharni, S,Pd	IV/b
5	Hj. ST. Hasnah, S,Ag	IV/b
6	Lorince linggi, S.Pd	IV/b
7	Maria Rumba, S.Pd	IV/b
8	Nurbaeti,S.Pd.,MM	IV/b
9	Mathius Kendek,S.Pd	IV/b
10	Muchtar Yunus,S.Pd	IV/b
11	Irma Supri,S.Pd	IV/b
12	Hj. Dewi Pujihastuti, S.Pd., MM	IV/b
13	Dra.Hj Murpa, MM	IV/b
14	Hj. Neng Winarni,S.Pd	IV/b
15	Debora, S.Pd	IV/b
16	Lili Surialang, S.Pd	IV/b
17	Paulina Laba, S.Pd	IV/b
18	Dra. Hj.Masriah, MM	IV/b
19	Margaretha, S. S.PAK	IV/a
20	Nursiah, S.Pd	IV/b
21	Sri Suryaningsih, S.Pd	IV/a
22	Nurdawati	III/c
23	Merlin Grace Rupa, S.Pd	III/d
24	Heke, S.Pd	III/b
25	Rahmat, S.Pd., M.Pd	III/d
26	Imelda Reskiwati R, S.Pd	III/c
27	Fatmawati Abduh, S.Pd	III/d
28	Rahma, S.Pi	III/b

29	Irmawanti Sari, S.Pd	Pembina IV/a
30	Sukmawati S.si., S.Pd	Penata III/c
31	Endang yacob, S.Pd	-
32	Taufiq Misran,S.Pd	-
33	Sugartini, S.Pd	-
34	Iin Marsela, S.Pd.I	-
35	Hapsa	III/b
36	Habil	-
37	Dhoni Jhodan	-
38	Marlina, S. Kom	-
39	Triwahyuni,SE, Sy	-
40	Zhanti, S.Pd	-
41	Hasni	-
42	Reva Ariyanti	-



Lampiran 8

Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1.	Dr.Masruddin, M.Hum	Dosen
2.	Tasdin Tahrim, S.Pd.,M.Pd	Dosen





PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 519/IP/DPMPSTP/VII/2020

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : SUKMA
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Balandal Kota Palopo
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 16 0206 0084

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

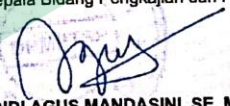
UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 5 PALOPO

Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 5 PALOPO
 Lamanya Penelitian : 07 Juli 2020 s.d. 07 September 2020

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
 2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
 3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
 4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
 5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
- Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 07 Juli 2020
 a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP


ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
 Pangkat : Penata
 NIP : 19780805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo





PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 5 PALOPO
Jalan Domba Telepon (0471) 23349 Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421.2/063/SMP5/VII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **WAGIRAN, S.Pd., M.Eng**
N I P : 19670219 199103 1 005
Jabatan : Kepala SMP Negeri 5 Palopo

Menerangkan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : **SUKMA**
NIM : 16 0206 0084
Tempat/ Tgl Lahir : Lauwo, 11 November 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melakukan penelitian kepada kami selama dalam penelitiannya dimulai tanggal 08 s.d. 16 Juli 2020 di SMP Negeri 5 Palopo. Dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul **"UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 5 PALOPO"**.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 18 Juli 2020

Kepala Sekolah



WAGIRAN, S.Pd., M.Eng
NIP.19670219 199103 1 005

RIWAYAT HIDUP



SUKMA, lahir di Desa Lauwo Kec. Burauburu Kab. Luwu Timur 11 November 1998, merupakan anak ketiga dari empat bersaudara yang merupakan buah kasih sayang dari Mustaing dan Nurlinda.

Adapun pendidikan yang telah di tempuh oleh penulis yaitu di mulai dari pendidikan sekolah dasar, tepatnya di SDN 101 Lauwo dan di nyatakan tamat pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di tingkat SMP, tepatnya di MTS Nurul Junaidiyah Lauwo dan di nyatakan tamatpada tahun 2013. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di tingkat SMA, tepatnya di MA Nurul Junaidiyah Lauwo dan di nyatakan tamat pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi. Penulis melanjutkan pendidikan di **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO** program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK). Selama berstatus sebagai mahasiswa, penulis ikut serta dalam Komunitas Mahasiswa Lauwo (KOMALA) hingga saat ini dan pernah menjadi bendahara periode 2018.

Pada akhirnya penulis membuat tugas akhir Skripsi untuk menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan dengan judul Skripsi ***“Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 5 Palopo”***. Harapan penulis

dapat melanjutkan pendidikan selanjutnya dan meraih cita-cita yang di impikan.

Demikian riwayat hidup penulis.

