

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM
MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP
NEGERI SATAP 4 BONGKAKARADENG KEC. RANO
KAB. TANA TORAJA**

Skripsi

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



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

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM
MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP
NEGERI SATAP 4 BONGGAKARADENG KEC. RANO
KAB. TANA TORAJA**

Skripsi

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



- 1. Dr. H. Alauddin, M. A**
- 2. Alimuddin, S.Ud, M.Pd. I**

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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NINI MUSRINI
NIM : 1702060022
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 25 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



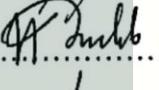
NINI MUSRINI
NIM: 17 0206 0022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana oleh Nini Musrini Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0206 0022, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 26 Oktober 2021 bertepatan dengan 19 Rabiul Awal 1443 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 27 Oktober 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|--------------------------------|-----------------------|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd.,M.Pd. | Ketua Sidang (.....) |  |
| 2. Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I | Penguji I (.....) |  |
| 3. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd. | Penguji II (.....) |  |
| 4. Dr. H. Alauddin, M.A. | Pembimbing I (.....) |  |
| 5. Alimuddin, S.Ud., M.Pd. | Pembimbing II (.....) |  |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo	Ketua Pogram Studi
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan	Manajemen Pendidikan Islam


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


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

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja”.

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

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

M.Pd., Wakil Dekan II Ibu Dr. Hj. A. Riawarda M., M.Ag., dan Wakil Dekan III Ibu Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.

3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo, serta Bapak Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

4. Dr. H. Alauddin, M. A, selaku pembimbing I dan Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I., selaku pembimbing II dan Ibu Dra. Hj. Nusyamsi, M.Pd.I selaku penguji 1 dan Ibu Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd. yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.

5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak H. Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku Kepala Unit perpustakaan IAIN Palopo serta para stafnya yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

7. Kepala Sekolah SMP Negeri Satap 4 Bongkaradeng, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

8. Orang tuaku tercinta ayahanda Rahman Torambung dan Ibunda Dina Limbu, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudaraku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita dalam surga-Nya kelak.

9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa/I Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2017 (khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

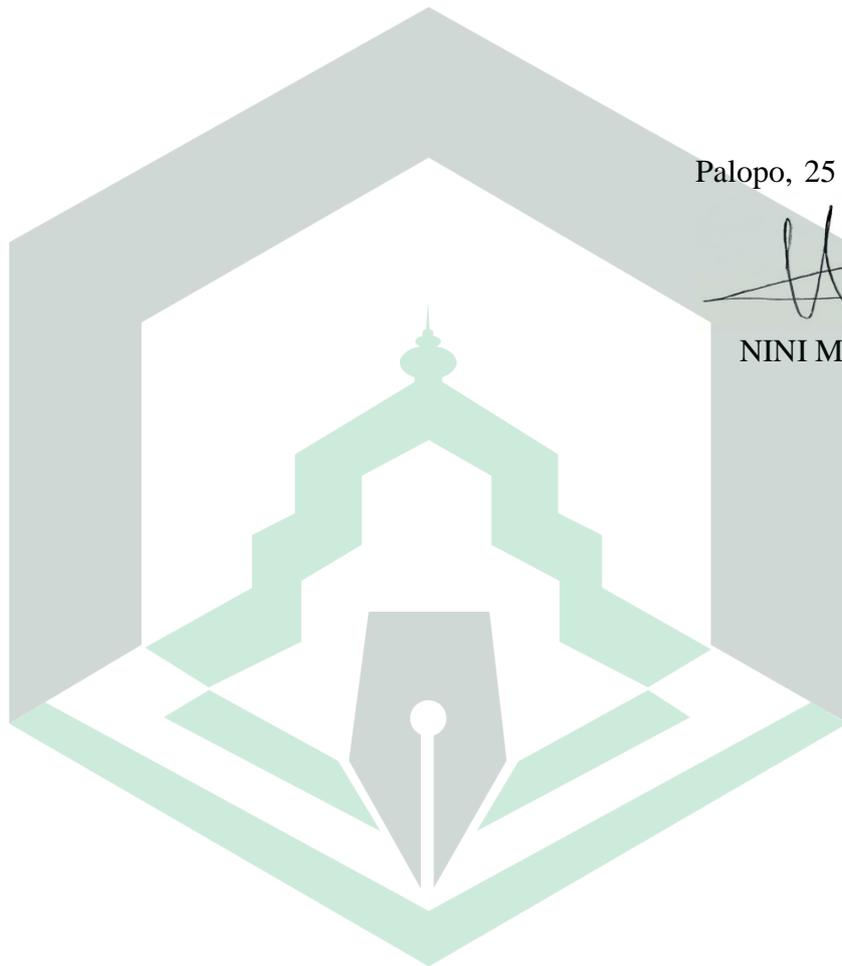
Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Aamiin ya robbal alamin.

Palopo, 25 Juli 2021 5



NINI MUSRINI



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

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

1. *Konsonan*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ṣ	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	Ḍal	Ḍ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah

ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda .

2. Vokal

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

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
أ	<i>Fatḥah</i>	A	\bar{A}
إ	<i>Kasrah</i>	I	\bar{i}
أ	<i>Ḍammah</i>	U	\bar{U}

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ	<i>fāṭḥah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُوّ	<i>fāṭḥah dan wau</i>	au	a dan u

كَيْف: *kaifa*

هَوَّل: *hauḷa*

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = subhanahu wa ta ala

saw. = shallallahu 'alaihi wa sallam

as = 'alaihi as-salam

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat tahun

(QS. .../...)= (Q.S Al-Ashr/1-3)

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Deskripsi Teori.....	11
1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer	11
a. Pengertian kepala sekolah.....	11
b. Konsep Kepala Sekolah Sebagai Manajer	13
c. Tugas dan Peran Kepala Sekolah.....	19
d. kepala sekolah sebagai Manajer.....	27
e. Pentingnya kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah.....	28
2. Kinerja Tenaga Pendidik.....	29
a. Kinerja Tenaga Pendidik.....	39
b. Kompetensi Pendidik	31
c. Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Pendidik.....	32
C. Kerangka Pikir	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	35
B. Fokus Penelitian.....	36
C. Definisi Istilah.....	36
D. Desain Penelitian	37
E. Data dan Sumber Data	37
F. Instrumen Penelitian	38
G. Teknik Pengumpulan Data.....	38
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	39
I. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISI DATA.....	42
A. Deskripsi Data.....	42
B. Pembahasan.....	47
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sejarah Singkat SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng

Lampiran 2 Visi dan Misi

Lampiran 3 Kondisi Peserta didik

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

Lampiran 5 Dokumentasi

Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Meneliti



ABSTRAK

Nini Musrini,2021. “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr. H. Alauddin dan Alimuddin.

Skripsi ini membahas tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab Tana Toraja. Rumusan masalah 1. Bagaimanakah peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja 2. Bagaimanakah kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja 3. Apakah yang menjadi faktor penghambat kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, kec. Rano Kab. Tana Toraja

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Subjek penelitian ini terdiri dari Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidik. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Peran kepala sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yaitu meningkatkan kompetensi tenaga pendidik Melalui Pembinaan, melakukan pengawasan secara maksimal dan menciptakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja.

Kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng saat ini sudah mengalami perkembangan dibandingkan sebelumnya namun kepala sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng beserta warga sekolah telah berupaya memaksimalkan pencapaian tujuan sekolah melalui peningkatan kualitas dan kinerja tenaga pendidik. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng tentunya menemukan berbagai kendala dan hambatan seperti: Fasilitas sekolah yang belum memadai, kurangnya motivasi siswa, kurangnya partisipasi siswa sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng menyebabkan tujuan sekolah menjadi terhambat. Sehingga berdampak pada pencapaian kinerja tenaga pendidik di SMPN Negeri Satap 4 Bonggakaradeng.

Kata Kunci: Kinerja, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

Nini Musrini, 2021. "The role of the principal as Manager in Improving the performance of Educators at SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng". The of Islamic Education Management Study Program. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Dr. H. Alauddin and Alimuiddin.

This thesis discusses the role of the principal as a manager in improving the performance educators at SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng. The formulation of the problem 1. How is the role of the principal as a manager in improving the performance of educators at SMP Negeri Satap4 Bonggakaradeng. 2. What are the factors inhibiting the performance of educators at SMPN Satap 4 Bonggakaradeng 3. How is the performance of educators at SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng.

This study uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques used are observation, interviews and results of this study explain that the role of the principal of SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng in improving the performance of educators is increasing the competence of educators through coaching, conducting maximum supervision and creating a family atmosphere in the work environment.

In carrying out his duties and responsibilities as an educator at SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng of course, he found various obsacles and obstacles such as: Inadequate school facilities, lack of student motivation. So that is has an impact on the achievement of the performance of educators at SMPN Negeri Satap 4 Bonggakaradeng. The performance of educators at SMP Negeri Satap 4 Bonggakaadeng has now developed compared to before, but the principal of SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng and school members have tried to maximize the achievement of school goals through improfing the quality and performance of educators.

Keywords: Performance, Educators

الملخص

نييني مسريني، 2021. " دور المدير كمدير في تحسين أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية ساتف 4 فونجغكارادنغ". بحث شعبة إدارة التربية الإسلامية كلية التربية والعلوم التعليمية بالجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. تحت إشراف علاء الدين وعلم الدين.

تناقش هذه الرسالة عن دور المدير كمدير في تحسين أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية ساتف 4 فونجغكارادنغ. أسئلة البحث (1) كيف دور المدير كمدير في تحسين أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية 4 ساتف فونجغكارادنغ (2) ما هي العوامل المثبطة لأداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية ساتف 4 فونجغكارادنغ. (3) كيف هو أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية ساتف 4 فونجغكارادنغ.

تستخدم هذا البحث المنهج الوصفي مع المنهج النوعي. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة والمقابلة ودراسة الوثائق. يتكون موضوع هذا البحث من المدير والمعلمين. توضح نتائج هذه البحث أن دور مدير المدرسة الثانوية الحكومية ساتف 4 فونجغكارادنغ.

في تحسين أداء المعلمين هو زيادة كفاءة المعلمين من خلال التدريب وإجراء أقصى قدر من الإشراف وخلق جو عائلي في بيئة العمل. في قيامه بواجباته ومسؤولياته كمعلم في المدرسة الثانوية الحكومية ساتف 4 فونجغكارادنغ، وجد بالطبع العديد من العقبات والعقبات مثل: عدم كفاية المرافق المدرسية، وقلة تحفيز الطلاب. بحيث يكون لها تأثير على تحقيق أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية 4 ساتف فونجغكارادنغ. تطور أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية 4 ساتف فونجغكارادنغ الآن مقارنة بما كان عليه من قبل ، لكن مدير المدرسة الثانوية الحكومية 4 ساتف فونجغكارادنغ وأعضاء المدرسة حاولوا تحقيق أقصى قدر من تحقيق أهداف المدرسة من خلال تحسين جودة وأداء المعلمين.

كلمات أساسية : الأداء، المعلمين

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kebutuhan masyarakat yang diharapkan dapat menciptakan manusia yang berkualitas, untuk mewujudkan harapan tersebut secara formal pendidikan diselenggarakan di sekolah. Tujuan pendidikan dapat tercapai apabila dalam penyelenggaraannya di sekolah dengan tepat mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta evaluasi.¹

Sekolah sebagai lembaga pendidikan berperan untuk menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, mutu kepemimpinan kepala sekolah merupakan signifikansi bagi keberhasilan dan kesuksesan suatu sekolah. Kepala sekolah harus mempunyai keterampilan, kinerja dan kemampuan guna memperdayakan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai manajer memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Peranan pentingnya yaitu sebagai *educator* (Pendidik), *administrator*, *leader*, *inovator* dan *motivator*. Kepala sekolah sebagai manajer memiliki tanggung jawab memimpin dan memikul tanggung jawab penuh dalam organisasi. Oleh karena itu, kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang kepala sekolah sebagai manajer. Keberhasilan masyarakat atau 5bangsa ditentukan oleh keberhasilan seluruh oraganisasi yang terdapat dalam

¹ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2009), 7.

kehidupan masyarakat atau bangsa itu. Sedangkan keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberhasilan para manajer guna mencapai tujuan organisasi itu.²

Khusus yang berhubungan dengan tenaga pendidik kepala sekolah perlu memiliki kesanggupan dan kemampuan untuk meningkatkan kapasitas kinerja tenaga pendidik, melalui pemberdayaan sumber daya manusia (guru). Kinerja tenaga pendidik yang maksimal mampu mewujudkan prestasi belajar peserta didik yang lebih baik sesuai dengan apa yang diinginkan berkaitan dengan peran dan kedudukannya yang sangat strategis, sehingga kepala sekolah dituntut harus memiliki kreatifitas, yakni kesanggupan dan kemampuan untuk mentransformasikan persepsi, ide atau konsep dan imajinasi kepada guru dan siswa.

Keefektifan kinerja tenaga pendidik bertanggung kepada kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi tenaga pendidik, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta meningkatkan rasa percaya diri tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Tenaga pendidik bertugas merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Syafruddin Nurdin mendefinisikan kinerja tenaga pendidik sebagai hasil kerja tenaga pendidik yang tercermin dalam mendesain program pembelajaran mulai dari perencanaan sebelum pengajaran, interaksi tenaga pendidik dengan siswa pada saat pengajaran, serta evaluasi belajar siswa.³

² Marno dan Trio Suprianto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), 49.

³ Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), 83.

Peningkatan kinerja dan profesionalisme tenaga pendidik mutlak diperlakukan karena tenaga pendidik merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik diperlukan keterampilan manajerial kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan. Dibutuhkan seorang kepala sekolah yang tangguh serta mempunyai visi misi yang jelas dan terarah. Dengan mampu menjalankan kompetensi manajerialnya secara efektif maka tenaga pendidik akan termotivasi memberikan kontribusinya dalam upaya mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah.⁴

Kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan ada ditangan kepala sekolah dan tenaga pendidik yang mana mempunyai peranan dalam proses pertumbuhan dan perkembangan siswanya. SMP Negeri Satap 4 Bongkakaradeng merupakan SMP Negeri yang berada di kec. Rano Kab. Tana Toraja. Kemajuan lembaga Sekolah Menengah Pertama ini tidak terlepas dari kerja keras seluruh staf lembaga, diantaranya kepala sekolah, para tenaga pendidik dan staf-staf yang lainnya yang berada di dalam lembaga ini, untuk saling bekerja sama dalam memajukan kualitas pendidikan. Tetapi dari semua staf yang paling berperan dalam memajukan kualitas pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga. Dimana salah satu keberhasilan dan kemajuan suatu lembaga ditentukan oleh kepala sekolah. Disampin berkewajiban memajukan lembaga pendidikan kepala sekolah mempunyai tugas untuk memotivasi, membantu dan membimbing para tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran ataupun kinerja.

⁴ Basilius Redan Werang, *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Moral Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kota Merauke*, 596.

Pembinaan ini ditunjukkan terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Pertama karena realitanya yang terjadi dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng yang terdiri dari tiga kelas dimana setiap kelas mempunyai dua ruangan yaitu kelas A dan kelas B yang dimana peserta didiknya masih sangat perlu arahan dari tenaga pendidik. Maka dari itu dalam proses pembelajaran tenaga pendidik harus memiliki kemampuan mengelola kelas pada saat proses belajar mengajar agar peserta didik tidak merasa jenuh pada saat proses pembelajaran sedang berlangsung dan peserta didik mudah memahami materi yang disampaikan oleh tenaga pendidik. Karena masih banyak tenaga pendidik yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mengajar, terkadang masih ada tenaga pendidik yang mengajar dengan metode cerama saja, dengan demikian sebagian siswa kurang memiliki daya tarik pada saat pembelajaran berlangsung. Sehingga dalam pelaksanaan proses pembelajaran tidak berjalan efektif.

Berdasarkan uraian di atas, tugas kepala sekolah untuk memberikan motivasi dan bimbingan kepada tenaga pendidik agar lebih mudah dalam mengajar serta membuat suasana belajar mengajar menjadi menarik mungkin sehingga siswa bersemangat dalam belajar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja?
2. Bagaimanakah kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja?
3. Apakah yang menjadi faktor penghambat tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja.
2. Untuk memahami bagaimana kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja
3. Untuk memahami apa yang menjadi faktor penghambat tenaga pendidik SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berisi tentang kontribusi apa saja yang diberikan setelah melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoretis dan praktis

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan menjadi bahan pemikiran dalam rangka pengembangan pengetahuan dan wawasan serta memperkaya wacana kajian di dunia akademik yang mengkaji tentang analisis dengan mengkaji pandangan tentang peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Selain itu juga bisa dijadikan sebagai petunjuk dan referensi lebih lanjut dalam meningkatkan ilmu pengetahuan bagi penelitian dan pembaca lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk kepala sekolah sebagai rujukan dalam melaksanakan pengelolaan pendidikan terutama yang berkaitan dengan tenaga pendidik guna meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan sekolah yang sudah direncanakan dapat tercapai.

b. Bagi tenaga pendidik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan evaluasi agar senantiasa berusaha mengembangkan dan meningkatkan diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional, kualitas pembelajaran di kelas dengan mengoptimalkan kinerjanya.

c. Bagi siswa

Penelitian ini diharapkan bermanfaat kepada siswa, untuk meningkatkan wawasan yang berhubungan dengan fungsi dan peran tenaga pendidik dalam pendidikan serta hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan kepala sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Journal yang ditulis oleh Aufa, dengan judul “Manajmen Kepala Madrasa Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma’Arif Bantul Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat kualitatif, penentuan subyek menggunakan data utama (primer) dan data tambahan (sekunder), dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik penganalisisan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data menggunakan model pendekatan interaktif dengan menggunakan catatan lapangan, reduksi data, display, dan verifikasi. Sedangkan untuk keabsahan data diperoleh dengan teknik triangulasi data dan sumber. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan upaya peningkatan profesionalisme guru dengan memberikan peluang kepada para guru untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dan mengikutsertakan dalam kegiatan seminar dan workshop, memberikan kegiatan keagamaan dan memberikan les tambahan mata pelajaran kepada peserta didik untuk menghadapi ujian nasioanl. Dan faktor yang mempengaruhi dalam implementasi manajemen kepala madrasah mencakup faktor ketersediaan dana, personalia, dan sarana prasana yang menunjang.¹

¹ Aufa, *Manajmen Kepala Madrasa Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma’Arif Bantul Yogyakarta*, (Yogyakarta: Tesis UIN Sunan Kalijaga, 2016).

2. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Suji Astutiningsih dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Serayu Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru harus memiliki keterampilan khusus, diantaranya keterampilan *technical*, *human* dan konseptual. Dari ketiga keterampilan tersebut yang lebih diperhatikan secara khusus oleh kepala sekolah SDN Serayu adalah *human skill*, sebab melalui *human skill* seorang kepala sekolah dapat memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa orang lain itu bersikap dan berperilaku.²

3. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Mulyadi dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 06 Emang Bemban”. Hasil penelitian ini focus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, penelitian ini menggunakan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian yaitu kepala sekolah dan lima orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumentasi sebagai alat pengumpul data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dominan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya ini mampu meningkatkan kinerja guru, upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah

² Suji Astutiningsih, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Serayu Yogyakarta*, (Yogyakarta: Kependidikan Islam, UIN-SUKA, 2017).

dalam meningkatkan kinerja guru dengan rapat kordinasi, memberi arahan dan bimbingan dalam melaksanakan tugasnya. Hambatan yang dihadapi yaitu minimnya fasilitas sarana prasarana sekolah yang belum memadai.³

Dari penelitian terdahulu di atas, ditemukan beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yang mana hasil penelitian tersebut dipaparkan dalam tabel dibawah ini.

No.	Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Aufa, (2016)	Manajmen Kepala Madrasa Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma'Arif Bantul Yogyakarta	Sama-sama membahas tentang faktor yang mempengaruhi dalam implementasi manajemen kepala sekolah mencakup faktor: ketersediaan dana, personalia, dan sarana prasana yang menunjang.	Perbedaan pada mutu pendidikan dan lokasi

³ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 06 Emang Bemban*, (Tanjungpura Pontianak: Magister Administrasi Pendidikan, 2016).

2	Suji Astutiningsih (2017)	Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Serayu Yogyakarta	menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru harus memiliki keterampilan.	Perbedaan pada jenjang pendidikan dan lokasi penelitian. ⁵
3	Mulyadi (2016)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 06 Emang Bemban	Sama-sama focus kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan Hambatan yang dihadapi yaitu minimnya fasilitas sarana prasarana sekolah yang belum memadai.	Perbedaan pada kepemimpinan kepala sekolah, jenjang pendidikan dan lokasi penelitian

Tabel 1.1 Perbedaan Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang akan dilakukan

B. Deskripsi Teori

1. Peran kepala Sekolah Sebagai Manajer

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kepala berarti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi sedangkan sekolah adalah suatu lembaga yang digunakan sebagai tempat menerima dan memberi pelajaran. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kepala sekolah adalah sosok yang diberikan kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai.⁴

Pemimpin dalam Islam dikenal dengan istilah Imam, Amir atau Sultan, Ulil Amri, sedangkan pemimpin Negara dalam sejarah terdahulu biasa digunakan dengan sebutan Khalifah. Firman Allah swt dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ
 یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا
 لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhan mu berfirman kepada para malaikat:”Sesungguhnya hendak menjadikan seorang Khalifa di muka” mereka berkata:mengapa engkau hendak menjadikan Khalifa di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa

⁴ Muhammad Saroni, *Manajajemen Sekolah Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompeten*, (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2006), 37.

bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau? Tuhan berfirman: sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak engkau ketahui”.⁵

Ayat tersebut di atas memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk mengingat apa yang pernah disampaikan Allah swt kepada para Malaikat-Nya. Hal ini sekaligus sebuah isyarat bagi Nabi untuk menyampaikan dan mengingat kembali umatnya tentang tugas yang pernah dibebankan kepada manusia pada awal penciptaannya. Menurut Muhammad Ali Al-Shabani dalam kitab tafsirnya *Shalwah al-Tafsir: tafsir li Al-Qur'an al-Karim* mengatakan bahwa rencana penciptaan dan pengangkatan seorang khalifah di muka bumi yang dimaksudkan untuk menggantikan peran Allah dalam melaksanakan hukum-hukumnya adalah Nabi Adam a.s dan juga kaum-kaum sesudahnya yang menggantikan sebagian lainnya dalam kurun waktu dan generasi yang berbedah.⁶

Karena manusia terlahir sebagai *Khalifah Fil Ardh*, maka tugas selanjutnya adalah menggali potensi kepemimpinannya yang bertujuan memberikan pelayanan serta pengabdian yang diniatkan semata-mata karena amanah Allah, yaitu dengan cara memainkan perannya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta.

Selain itu kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak, serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya, yang nantinya akan

⁵ Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Nala Dana, 2006), 6.

⁶ Muhammad Ali al-Shabuni, *Shafwah al-Tafsir: Tafsir Lil Al-Qur'an al-Karim Jilid 1*, (Jakarta: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, 2016), 48

berimbang pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah bagi bangsa, Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai karisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti itu, kepala sekolah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di sekolah dengan baik dan efektif menuju kearah cita-cita sekolah.⁷

b. Konsep Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Pengertian kepala sekolah sebagai manajer diambil dari dua kata yaitu manajer dan kepala sekolah. Orang yang memimpin dalam organisasi disebut manajer.⁸ Menurut Lipham sebagaimana yang dikutip Uhar Suharsaputra manajer adalah orang yang menggunakan struktur atau prosedur yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.⁹ Atau bisa dikatakan manajer adalah orang yang melakukan manajemen.

Kepala sekolah sering juga disebut sebagai manajer di sekolah yang dipimpinnya. Kerena kepala sekolah merupakan tenaga pendidik yang menjabat sebagai pemimpin/manajer yang bertanggung jawab atas tenaga pendidik dan staf yang ada dibawa pimpinannya. Adapaun hadis yang berbicara tentang kepemimpinan yang berbunyi:

⁷ Rohiat, *Kecerdasan emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), 1.

⁸ Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), 77.

⁹ Uhar Suharsaputra, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan: Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), 152.

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ
 أَلَا كُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ 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 فَكُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.
 (رواه مسلم).¹⁰

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi' bersumber dari Ibnu Umar, dari Nabi s.a.w.; sesungguhnya beliau bersabda: "Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan dimintai pertanggung jawaban terhadap apa yang kamu pimpin. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya, dan dia akan dimintai pertanggung jawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi anggota keluarganya, dan ia akan dimintai pertanggung jawaban terhadap mereka. Seorang isteri adalah pemimpin bagi rumah tangga, suami dan anak-anaknya, dan ia akan dimintai pertanggung jawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang hamba adalah pemimpin bagi harta suruannya, dan dia juga akan dimintai pertanggung jawaban terhadap apa yang dipimpinnya. Dan ingat, setiap kamu adalah pemimpin. Setiap kamu akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang kamu pimpin." (HR. Muslim).¹¹

Hadits tersebut dapat dipahami bahwa setiap manusia adalah seorang pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban kelak di akhirat oleh Allah swt. dan tidak ada seorangpun mampu melepaskan diri dari

¹⁰ Abu Husain Muslin bin Hajjaj Alqusyairi Annaisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab. Ijarah, Juz. 2, No. 1829, (Darul Fikri: Beirut-Libonan, 1993 M), 187-188

¹¹ KH. Adib Bisri Musthofa, *Tarjamah Shahih Muslim*, Jilid 3, Cet. I, (Semarang: CV. Asy-Syifa' Semarang, 1993), 544-545.

tanggung jawabnya. Pemimpin yang tidak bertanggung jawab juga berdosa. Jika ada satu orang yang tidak baik, maka pemimpin kelak yang akan ditanya. Jika satu orang terlantar, tidak mendapatkan apa yang harus dia dapatkan maka pemimpin yang akan mempertanggung jawabkannya dihadapan Allah.

Ngalim Purwanto berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan mempunyai peran yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas kepala sekolah sebagai pimpinan adalah membantu para tenaga pendidik mengembangkan kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana sekolah yang sehat, mendorong tenaga pendidik, pegawai, tata usaha, peserta didik dan orang tua untuk mempersatukan pikiran, dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif demi tercapainya tujuan-tujuan sekolah.¹²

Manajemen pada hakikatnya dapat dipahami sebagai proses kerja sama dua orang atau lebih dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹³ Artinya, manajemen bertumpuh pada proses pengelolah sumber daya organisasi baik manusia, truktur, keuangan, mesin, metode, material dan pemasaran yang pada akhirnya membutuhkan suatu tindakan manajemen, untuk mendorong kemajuan suatu organisasi.

Kehidupan Rasulullah saw. dan masyarakat muslim di masa beliau adalah teladan yang paling baik implementasi islam, termasuk dalam bidang manajemen pendidikan islam, bahwa beliau benar-benar teliti dalam menempatkan seseorang

¹² Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, Cet. VII (Jakarta:Sumber Wijaya, 1992), 49-50.

¹³ Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 1.

dilihat dari mampu atau tidaknya menyelesaikan suatu amanah yang diberikannya khususnya dalam bidang manajemen. Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan karakteristik profesionalisme islam dan lebih menekankan kepada profesionalisme seorang pegawai.

Manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage* yang berarti mengatur atau mengelola. Dalam arti khusus bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola lembaga atau organisasi, memimpin dan menjalankan kepemimpinan dalam organisasi. Supaya memberikan pemahaman lebih lanjut terhadap arti manajemen perlu diketahui beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dari manajemen, antara lain:

- a) Mary parker Follet dikutip oleh Sulistyorini dalam bukunya menjelaskan bahwa manajemen juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain, definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer.¹⁴
- b) George R. Terry dalam bukunya *Andang* mendefinisikan manajemen adalah cara pencapaian tujuan yang ditentukan terlebih dahulu dengan melalui kegiatan orang lain.¹⁵
- c) Stoner dalam bukunya *Helmawati* mendefinisikan manajemen adalah sebagai proses perencanaan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan

¹⁴ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 9.

¹⁵ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2014), 21.

pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang sudah ditetapkan.¹⁶

- d) Muljani A. Nurhadi dalam bukunya Barnawi dan M. Arifin mendefinisikan manajemen adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan atau rangkaian kegiatan kegiatan yang berubah proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien.¹⁷

Adapun pengertian kepala sekolah adalah salah satu personel sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan.¹⁸ Bisa dikatakan kepala sekolah seseorang yang melakukan kegiatan yang memengaruhi orang lain agar orang lain tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁹ Kemudian dalam definisi lain mengatakan bahwa kepala sekolah merupakan seorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu sekolah dimana di dalam sekolah diselenggarakan proses belajar mengajar.²⁰

¹⁶ Helmawati, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Agama Islam* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 19.

¹⁷ Barnawi dan M. Arifin. *Manajemen Sarana & Prasarana Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 14.

¹⁸ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasa Melalui Manajerial Skill*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2014), 17.

¹⁹ Abd. Wahab & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 89.

²⁰ Mohamad Juliantoro, *Peran Kepala sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Dalam jurnal Al-Hikmah, Vo.5, no. 2 Oktober 2017, 26.

Menurut Depdiknas dalam bukunya Sutrisno bahwa kepala sekolah dapat didefenisikan sebagai guru senior yang dipandang cakap dan memiliki kualifikasi untuk menduduki jabatan itu, yang diangkat oleh pihak yang berwenang untuk mengelola suatu sekolah.²¹ Kemudian Mulyasa berpendapat dalam bukunya Wadib Su'udi mengatakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang memiliki kemampuan menggerakkan semua satuan pendidikan dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.²²

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan pengertian kepala sekolah sebagai manajer adalah seseorang yang mengatur dan mengelola suatu lembaga dengan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengevaluasi semua sumber daya yang ada baik yang bersifat *human* (manusia) maupun *non human* (bukan manusia) untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah disepakati bersama.

Kepala sekolah sebagai manajer memiliki tanggung jawab memimpin dan memikul tanggung jawab penuh dalam organisasi. Oleh karena itu, kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang kepala sekolah sebagai manajer. Keberhasilan masyarakat atau bangsa ditentukan oleh keberhasilan seluruh organisasi yang terdapat dalam kehidupan masyarakat atau bangsa itu.

²¹ Sutrisno, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta:Insan Mandani, 2012), 29.

²² Wadib Su'udi, *Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Malang: PT Litera Media Tama, 2017), 66.

Sedangkan keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberhasilan para manajer guna mencapai tujuan organisasi itu.²³

Kepala sekolah sebagai manajer dalam konsep ini berarti seorang kepala sekolah yang memiliki wewenang untuk mengelola dan mengatur berjalannya sekolah yang dipimpinnya dengan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah. Seiring dengan hal itu, kepala sekolah tetap melakukan koordinasi dengan para *stakeholders* internal maupun eksternal sekolah agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah disepakati bersama.

c. Tugas dan Peran Kepala Sekolah

Menurut E. Mulyasa, Kepala sekolah memiliki peran dan tugas sebagai: *educator* (pendidik), manajer, *administrator*, *inovator*, *motivator*, *Supervisor* dan *leader*.²⁴ Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala sekolah harus berusaha menanamkan,

²³ Marno dan Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung:PT Refika Aditama, 2013), 49.

²⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 100.

memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistik.²⁵

b) Kepala sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah merupakan pemimpin sekaligus manajer pada suatu instansi pendidikan. Ia sebagai salah satu kunci jaminan berhasil atau tidaknya institusi tersebut mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja kepala sekolah tersebut akan menjadi barometer bagi komunitas-komunitas lain, baik internal maupun eksternal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.²⁶ Kepala sekolah adalah seorang manajer. Dialah yang mengatur segala sesuatu yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Dengan posisi sebagai manajer kepala sekolah mempunyai kewenangan penuh terhadap arah kebijakan yang ditempuh menuju visi dan misi sekolah.

c) Kepala sekolah sebagai *administrator*,

Dalam hal ini ia memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Disamping itu kepala sekolah juga harus mampu mengalokasikan dana atau anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan sekolah.²⁷ Sebagai administrator juga kepala sekolah hendaknya

²⁵ Sondang P. Siagian, *Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 1982), 22.

²⁶ Abdillah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 52008), 20-30

²⁷ Soewaji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya* (Yogyakarta: Penerbit Kanisius 1993), 26.

dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru yaitu dengan menghargai setiap guru yang berprestasi.²⁸

d) Kepala sekolah inovasi (*Inovator*)

Kepala sekolah sebagai seorang innovator mempunyai tugas untuk melakukan pembaharuan kegiatan pembelajaran maupun kegiatan pendidikan yang lainnya. Selain itu, kepala sekolah harus memiliki ide maupun gagasan dan rencana strategis untuk mendukung pelaksanaan program sekolah, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan yang baik, mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama warga sekolah, dan mampu mengembangkan model dan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif.²⁹

e) Kepala sekolah sebagai motivasi (*motivator*)

Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi tenaga pendidik, pegawai dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar bagi tenaga pendidik maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah ditengah-tengah

²⁸ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, ter.(G.A. Ticoalu.2000), 55.

²⁹ Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan & Tenaga Pendidikan*, (Yogyakarta:v Gosyen Publishing, 2016), 45.

lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrintik, bagi siswa maupun tenaga pendidik dan karyawan sebagai mitra kerja.³⁰

f) Kepala sekolah sebagai pengawas (*supervisor*)

Kepala sekolah sebagai *supervisor* artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, Pembina, pengaruh, dan pemberi contoh kepada para tenaga pendidik dan staf yang ada di sekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan-kedudukan karyawan atau staf di sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian kepala sekolah bukan hanya mengawasi karyawan dan tenaga pendidik yang sedang menjalani kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pembinaan perjalanan dengan baik dan tidak membingungkan.³¹

g) Kepala sekolah sebagai Pemimpin (*leader*).

Kepala sekolah sebagai *leader*, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemajuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelagasi tugas. Kepala sekolah sebagai *leader* memiliki tugas dan fungsi. Tugas kepala sekolah menurut menurut Husaini Usman adalah:

- 1) Menjabarkan misi kedalam target
- 2) Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai.
- 3) Menganalisis tantangan peluang kekuatan dan kelemahan sekolah
- 4) Membuat rancangan kerja strategis
- 5) Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah

³⁰ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 92.

³¹ Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 210.

- 6) Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua peserta didik dan masyarakat
- 7) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan yang telah diberikan kepadanya.
- 8) Menjaga dan memotivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan
- 9) Membantu membina dan mempertahankan lingkungan sekolah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan.
- 10) Menjalinkan kerjasama dengan orang tua peserta didik, masyarakat dan komite sekolah menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam memobilisasi SDM
- 11) Memberi teladan dan tanggung jawab.³²

Menurut Wahyosumidjo kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya dan bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan di sekolahnya, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah dibawah naungan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan sumber daya yang ada di sekolah.³³

Kepala sekolah sebagai manajer sekolah yang dengan otoritasnya harus menjamin terselenggaranya proses pembelajaran secara teratur dengan prosedur

³² Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009), 654-655.

³³ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2010), 50.

dan langkah-langkah proses yang tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Mengenai hal tersebut kepala sekolah harus mengetahui dan melaksanakan tugasnya sebagai manajerial, tugas manajerial yang berkaitan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di sekolah.

Kepala sekolah harus mampu memperdayakan sumber daya itu sehingga dapat mendorong kemajuan sekolah. Sumber daya yang harus dikelola oleh kepala sekolah yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pembiayaan, sarana prasarana, kesiswaan, pembelajaran perpustakaan, laboratorium, sistem informasi sekolah dan lain-lain.³⁴ Selain tugas-tugas di atas kepala sekolah juga harus mengetahui tugas yang harus dilaksanakannya, sebagaimana yang telah dikemukakan Wahjosumidjo yang dikutip oleh Nur Efendi sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah bekerja melalui orang lain artinya, kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.
- b) Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan. Kepala bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para tenaga pendidik, staf, siswa dan orang tua siswa yang tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah.
- c) Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konseptual. Kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi feasible serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai suatu keseluruhan yang saling berkaitan.

³⁴ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), 39.

- d) Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juruh penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang dan karakter yang berbedah-bedah yang bisa menimbulkan konflik untuk itu kepala sekolah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
- e) Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
- f) Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada suatu organisasi apapun yang berjalan dengan mulus tanpa masalah. Demikian pula dengan sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan
- g) kesulitan-kesulitan. Apabila ada kesulitan-kesulitan maka kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.

Kemudian untuk mendukung tugas kepala sekolah di atas, masih terdapat tugas kepala sekolah untuk meningkatkan fungsi kepala sekolah sebagai manajer dalam bentuk capaian kerja yang harus dipenuhi supaya terwujud sekolah yang diinginkan bersama sesuai dengan Undang-Undang No 20 tahun 2003, aspek kerja yang harus dipenuhi diantara adalah:

- a. Memiliki program jangka panjang (8 tahun) akademik/non akademik
- b. Memiliki program jangka tengah (4 tahun) akademik/non akademik
- c. Memiliki program jangka pendek (1 tahun) akademik/non akademik dan RAPBS (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah)

- d. Mempunyai mekanisme monitor dan evaluasi pelaksanaan program secara sistematis dan periodik
- e. Mempunyai susunan kepegawaian
- f. Mempunyai susunan kepegawaian pendukung antara lain pengelola perpustakaan
- g. Menyusun kepanitiaan untuk kegiatan temporer, antara lain panitia ulangan umum, panitia ujian, panitia peringatan hari besar keagamaan dan sebagainya.
- h. Memberikan arahan yang dinamis
- i. Mengoordinasikan staf yang sedang melaksanakan tugas
- j. Memberikan penghargaan (*reward*) atau hukuman (*punishment*)
- k. Memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal
- l. Memanfaatkan sarana prasarana secara optimal
- m. Merawat sarana prasarana milik sekolah
- n. Mempunyai catatan kinerja sumber daya manusia yang ada di sekolah
- o. Mempunyai program meningkatkan mutu sumber daya manusia.³⁵

Adapun untuk memaksimalkan tugas kepala sekolah sebagai manajer, maka kepala sekolah juga harus memiliki kompetensi manajerial dimana kompetensi manajerial adalah kemampuan dan pemahaman kepala sekolah dalam hal pengelolaan sekolah. Kepala sekolah harus memahami sekolah sebagai sebuah sistem, sehingga semua komponen atau sumber daya yang terlibat di dalamnya dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.³⁶

³⁵ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 58.

³⁶ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, 42.

d. Tugas Kepala sekolah sebagai manajer

Tugas manajer adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajer adalah orang yang melakukan sesuatu secara benar (*People who do things right*).³⁷ Dengan demikian, kepala sekolah harus mampu merencanakan dan mengatur serta mengendalikan semua program yang telah disepakati bersama.

Ada tiga hal yang perlu diperhatikan dari tugas Kepala Sekolah Sebagai Manajer, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

- 1). Proses, adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu, adapun kegiatan-kegiatan dalam proses meliputi: merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.
- 2). Sumber daya suatu sekolah, Pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendayagunaan sumber daya di dalam organisasi yang meliputi dana, perlengkapan, informasi maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.
- 3). Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya bahwa kepala sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus.

³⁷ Vincent Gasperz, *Total Quality Management* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), 201.

Tujuan akhir yang bersifat spesifik ini tentunya tidaklah sama antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya.³⁸

e. Pentingnya Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan sukses tidaknya suatu tujuan, sebab ia merupakan faktor penggerak dan bertanggung jawab atas segala aktivitas dan fasilitas. Anderson mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi pemikiran dan tindakan dengan kekuasaan agar orang lain melakukan sesuatu yang diharapkan sehingga tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan adalah menciptakan pencerahan dalam diri orang lain, yang mana seorang pemimpin memiliki gagasan, memiliki visi, serta dapat menggerakkan dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan.

Pertumbuhan sistem pendidikan tanpa memfungsikan pengelolaan atau manajemen pendidikan tidak mungkin dapat membina pertumbuhan sekolah. Prosedur pengelolaan harus diterapkan dengan sistematis. Dinamika sistem pendidikan nasional adalah organisasi yang dapat menampung berbagai kemungkinan manajemen sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan dinamika masyarakat. Menurut Gaffar sebagaimana yang dikutip Rohiat mengemukakan sebenarnya baik organisasi maupun manajemen merupakan perangkat operasi sistem administrasi serta keseluruhan. Organisasi inilah yang akan memberikan peluang bagi kegiatan-kegiatan manajemen. Jika organisasi ingin berkembang lebih dinamis, hendaknya kegiatan yang dilakukan manajemen

³⁸ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 1999), 94.5

tidak memberikan ruang lingkup yang statis bagi organisasi sehingga dapat dikatakan, organisasi yang dinamis adalah organisasi yang dapat menampung berbagai kemungkinan kegiatan manajemen yang lebih maju sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan dinamika masyarakat. Oleh karena itu, keterkaitan langsung antara organisasi dengan manajemen dapat dilihat dari fungsi-fungsi pokok manajemen itu sendiri.³⁹

2. Kinerja Tenaga Pendidik

a. Kinerja tenaga pendidik

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional, karena tenaga pendidik profesional memerlukan pemimpin dan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Kinerja atau *Performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, Pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.⁴⁰

Menurut A. Anwar Prabu, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴¹ Sedangkan menurut Supardi, pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk

³⁹ Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung:PT Refika Aditama, 2008), 1.

⁴⁰ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Pontianak: NV.Sapdodadi), 105.

⁴¹ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 97.

melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁴²

Pengertian tenaga pendidik adalah orang yang profesinya mengajar. Tenaga pendidik merupakan sosok yang mengemban tugas mengajar, mendidik dan membimbing.⁴³ Tenaga pendidik adalah seorang yang mampu melaksanakan tindakan pendidikan dalam suatu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan atau seorang dewasa jujur, sehat jasmani dan rohani, susila, ahli, terampil, terbuka adil dan kasih sayang.⁴⁴ Jadi kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dari proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran tenaga pendidiklah yang sangat berperan dalam mendidik dan membimbing peserta didik. Dalam kegiatan belajar mengajar seorang tenaga pendidik memiliki tugas utama yaitu perencanaan, melaksanakan pembelajaran dan memberikan balikan.

Tenaga pendidik dituntut untuk memenuhi tugas dan fungsinya yang kompleks, sehingga perlu memiliki kompetensi dan profesional yang standar agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik serta dapat mencetak peserta didik sesuai dengan standar kelulusan yang ditentukan.

Mengembangkan potensi bagi tenaga pendidik menjadi keharusan karena tugasnya adalah mendidik dengan pengetahuan dan kearifan. Kualitas seorang tenaga pendidik harus menjadi prioritas dalam upaya mengembangkan sebuah pola pendidikan yang efektif. Kualitas seorang tenaga pendidik ditandai dengan

⁴² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 45.

⁴³ Mutjadid, *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), 33.

⁴⁴ A. Muri Yusuf. *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Balai Aksara Edisi III, 2000), 54.

tingkat kecerdasan, ketangkasan, dedikasi dan loyalitas yang tinggi serta ikhlas dalam memajukan pendidikan dan mencerdaskan anak didik.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang menempatkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sekaligus sebagai agen pembelajaran dan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya.⁴⁵

b. Kompetensi pendidik

Menjadi seorang tenaga pendidik selaku pengajar diharapkan memahami tentang profesionalitas tenaga pendidik sebagai sasaran belajar yang ingin dicapai.

- a) Kompetensi pedagogik, merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki tenaga pendidik agar pembelajaran yang dilakukan berjalan baik dan efisien. Tenaga pendidik belajar secara maksimal untuk menguasai kompetensi pedagogik ini secara teorik dan praktik. Kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b) Kompetensi kepribadian, seorang tenaga pendidik dinilai dari tidak hanya dari aspek keilmuan saja, tetapi juga dari aspek kepribadian yang ditampilkan. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang men`cerminkan kepribadian yang stabil, bijaksana, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berahlak mulia.

⁴⁵ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

- c) Kompetensi profesional, merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan instansi keilmuan yang menaungi meterinya, serta penguasaan struktur dan metodologi keilmuan.
- d) Kompetensi sosial, merupakan kemampuan tenaga pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara selektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua siswa dan masyarakat sekitar.⁴⁶

Dengan demikian peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik harus dilaksanakan agar para tenaga pendidik dapat meningkatkan kualitasnya dalam mengajar. Tenaga pendidik sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru.

c. Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Pendidik

Tanggung jawab tenaga pendidik dapat dijabarkan kedalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab moral, bahwa setiap tenaga pendidik harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Tanggung jawab dalam bidang di sekolah, tenaga pendidik harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus, dan rencana pelaksanaan yang efektif.

⁴⁶ Martinis, Yamin, dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), 8

- c) Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan, setiap tenaga pendidik harus turut serta menyukseskan pembangunan yang kompeten dalam membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d) Tanggung jawab dalam bidang keilmuan, tenaga pendidik harus turut serta memajukan ilmu terutama yang menjadi spesialisasinya.⁴⁷

Selain tenaga pendidik memiliki tanggung jawab, tenaga pendidik juga memiliki peran dunia pendidikan. Peran tenaga pendidik berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Adapun peran tenaga pendidik Menurut Hamalik, adalah sebagai berikut:

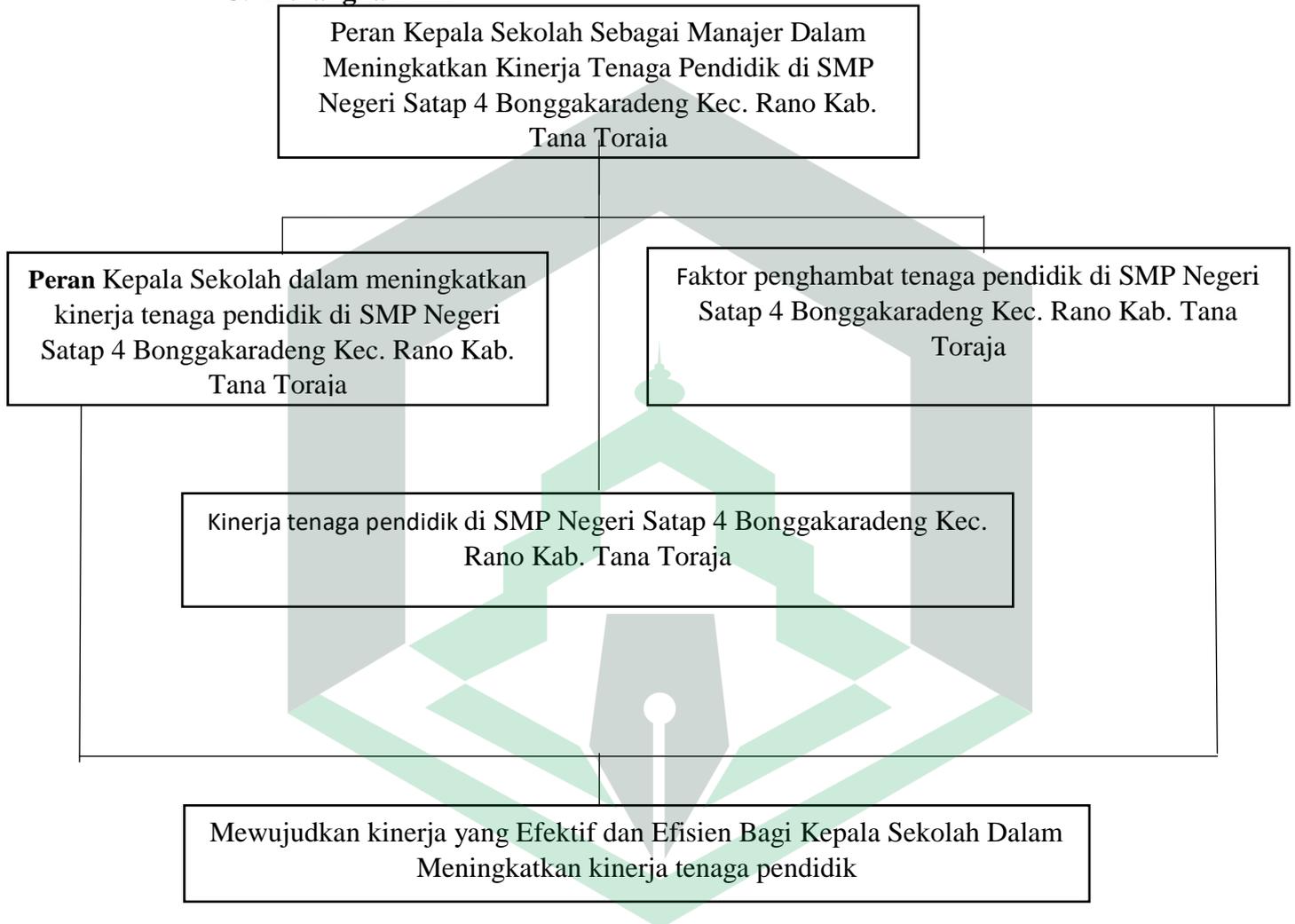
- 1) Sebagai fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi siswa untuk melakukan kegiatan belajar.
- 2) Sebagai pembimbing
- 3) Sebagai penyedia lingkungan, yang berupa menciptakan lingkungan yang menantang siswa agar melakukan kegiatan belajar.
- 4) Sebagai komunikator, melakukan komunikasi dengan siswa dan masyarakat
- 5) Sebagai model, mampu memberikan contoh yang baik kepada siswanya agar berperilaku yang baik.
- 6) Sebagai evaluator, yang melakukan penilaian terhadap kemajuan belajar siswa.
- 7) Sebagai inovator;
- 8) Sebagai motivator

⁴⁷ Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 18.

9) Sebagai agen kognitif, menyebarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan masyarakat.

10) Sebagai penilaian atau evaluasi.⁴⁸

C. Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka pikir

Berdasarkan bagan kerangka pikir tersebut yang menjelaskan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer memiliki cara yang baik untuk menunjang kinerja tenaga pendidik yang efektif dan efisien.

⁴⁸ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 9.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis metode deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara lebih rinci terhadap objek penelitian.¹ Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa, kejadian atau fakta, kondisi, fenomena, atau keadaan yang sedang berlangsung saat melakukan penelitian.²

Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Bogdan dan Tylor yang dikutip oleh Moleong mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat diamati.³ Sedangkan Ansem Strauss dan Juliet Corbin menulis dalam bukunya bahwa istilah penelitian kualitatif kami maksudkan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.⁴

¹ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, Edisi Pertama, (Yogyakarta:CV Budi Utama, 2018), 08.

² Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Cet ke-7, (Jakarta: Ghalia Indonesia,2009).54.

³ Lexy J. Moleoang, *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 4.

⁴ Ansem Strauss dan Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif: Tata Langkah dan Teknik-Teknik Teoritisasi Data*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 4.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat, manfaat lainnya adalah agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh di lapangan, dan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan.

Pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi dan reabilitas masalah yang akan dipecahkan, penelitian ini difokuskan pada Peran Kepala Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik.

C. Definisi Istilah

1. Peran kepala sekolah adalah perangkat tingkah laku atau tindakan yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatur serta membuat kebijakan dan menentukan tujuan yang akan dicapai.⁵
2. Manajer, adalah seseorang yang menduduki posisi formal tertentu di dalam suatu organisasi formal, yang bertanggung jawab terhadap sedikitnya pekerjaan satu orang (bawahannya) dan yang mempunyai wewenang atau otoritas formal atas orang tersebut.⁶

Dari definisi istilah tersebut maka yang dimaksud dengan Peran kepala sekolah sebagai manajer adalah seorang kepala sekolah yang memiliki wewenang untuk mengelola dan mengatur berjalannya sekolah yang

⁵ WJS Poewadarminta *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Pnjimas, 1989), 735.

⁶ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2004), 1.

dipimpinnya dengan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki kepala sekolah.

D. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian fenomenologi yaitu mencoba menjelaskan atau mengungkapkan makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari atau kesadaran yang terjadi di lapangan. Ada beberapa pertimbangan peneliti sehingga memilih menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini, yaitu mengacu pada pendapat yang dikemukakan Moleong sebagai berikut:

1. Menyesuaikan penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
2. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden.
3. Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.⁷

E. Data dan Sumber Data

Untuk memperoleh data, perlu menggunakan metode yang tepat dan relevan juga menggunakan teknik dan alat pengumpul data yang tepat. Maka akan diperoleh data yang objektif. Yang dimaksud dengan sumber data penelitian ini adalah subyek dari mana data diperoleh.⁸ Data yang dibutuhkan dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 3.

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 172.

a. Data Utama (Data Primer)

Data utama atau data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian baik itu melalui wawancara. Data penelitian yang diperoleh yaitu dari hasil wawancara terhadap tenaga pendidik dan kepala sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja.

b. Data Pendukung (Data Sekunder)

Data pendukung atau data sekunder yaitu data yang berupa dokumen meliputi laporan-laporan, buku-buku, karya tulis, majalah atau Koran yang berkaitan dengan materi penelitian yang dilakukan.⁹Data dalam penelitian ini berasal dari SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec Rano Kab. Tana Toraja.

F. Instrumen Penelitian

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

G. Teknik Pengumpulan Data

Secara teoretis prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat melalui tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumen.¹⁰Sesuai dengan teori tersebut, maka peneliti akan menguraikan ketiga cara pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut:

⁹ Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian: Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pengola*, (Jakarta: STIA LAN, 2015).

¹⁰ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 223.

a. Observasi

Observasi merupakan cara menganalisis dan melakukan pencatatan secara sistematis tentang tingkah laku dengan melihat dan mengatasi individu atau kelompok secara langsung.

b. Wawancara

Wawancara adalah Tanya jawab antara pewawancara dan yang diwawancarai untuk meminta masukan atau anggapan yang berhubungan dengan suatu hal. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan pendapat melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topic tertentu

Wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan namun tidak bersifat menguji kemampuan atau keahlian serta tidak menyusahkan subjek peneliti serta memberi kesempatan untuk menyampaikan keinginan dan harapan mereka, pelaksanaan wawancara tidak hanya sekali dua kali melainkan berulang-ulang.¹¹

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk menggabungkan data dari sumber non insani, sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman. Dokumen adalah catatan peristiwa atau kejadian yang sudah berlalu.

H. Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi untuk menguji keabsahan data yang diperoleh. Teknik triangulasi merupakan pemeriksaan keabsahan data

¹¹ Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 2006), 1986.

dengan menggunakan sesuatu diluar data tersebut sebaagi pembanding dan pengecekan data tersebut.¹² Teknik triangulasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara menggunakan beberapa sumber untuk mengecek data yang diperoleh peneliti. Sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mengecek kebenaran informasi yang diadapat dari sumber yang sama. Apabila ditemukan perbedaan antara data satu dengan yang lain, maka peneliti melakukan diskusi dengan informan untuk memastikan data yang benar.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menentukan data secara sistematis dan mengkoordinasi kedalam bagian atau golongan tertentu sehingga dapat dikemukakan teman dan menghasilkan hipotesis kerja yang disarankan oleh data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisi data model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.¹³

a. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemulihan, pemusatan, perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan.¹⁴

¹² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330.

¹³ Salim dan Sahrung, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2010), 147.

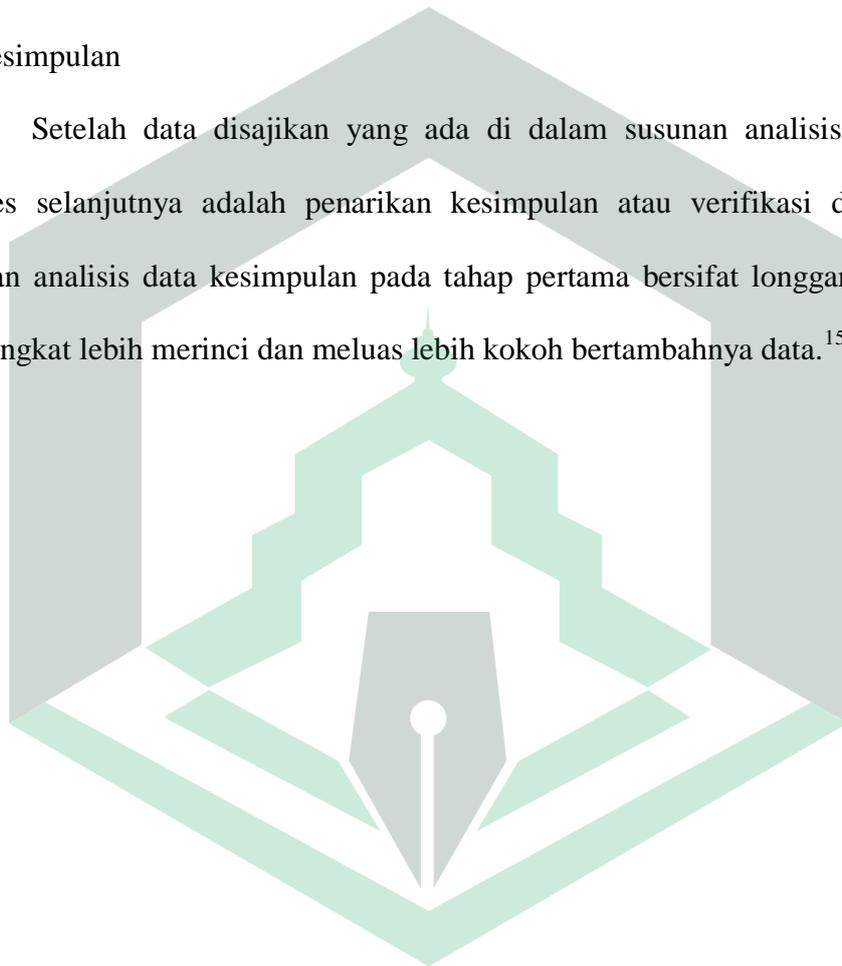
¹⁴ Mattew B.Milles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta:Universitas Indonesia, 2009), 16.

b. Penyajian data

Penyajian data merupakan bagian analisis kedua yang bertujuan untuk menyuguhkan dan menyajikan data yang telah direduksi baik dalam bentuk tabel maupun bentuk lain sehingga peneliti dengan mudah memahami apa yang sebenarnya terjadi untuk ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

c. Kesimpulan

Setelah data disajikan yang ada di dalam susunan analisis data maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Dalam bagian analisis data kesimpulan pada tahap pertama bersifat longgar, kemudian meningkat lebih merinci dan meluas lebih kokoh bertambahnya data.¹⁵



¹⁵ Salim dan Sahrung, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2007), 147.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja tenaga pendidik kepala sekolah akan menentukan kualitas dan kinerja tenaga pendidik di sekolah melalui kebijakan yang dikeluarkan. Sehingga seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan dan peran yang besar dalam pencapaian tujuan sekolah khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik.

a. Proses, yang mencakup merencanakan mengorganisasikan pengawasan dan mengendalikan

Di dalam pengendalian dan pengawasan kinerja tenaga pendidik kepala sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng melakukan dengan cara melakukan supervise dan melihat bagaimana kinerja tenaga pendidik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng yang mengatakan bahwa:

“Kami telah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng. Kebijakan tersebut meliputi mengadakan pembinaan terhadap tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng khususnya terkait proses pelaksanaan pembelajaran di kelas, mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan pelatihan, workshop maupun diklat di sekolah dan di luar sekolah. Melakukan pengawasan

kepada guru-guru dan menciptakan suasana kekeluargaan melalui komunikasi antar tenaga pendidik di sekolah”¹

Ungkapan tersebut sesuai dengan ungkapan salah satu tenaga pendidik

SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng yang mengatakan bahwa :

“kepala sekolah selalu berupaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Selama ini saya pernah diutus mengikuti kegiatan seminar dan pelatihan pembelajaran di luar sekolah. Selain itu, di sekolah ini juga sering diadakan berbagai pelatihan dan pembinaan tenaga pendidik”²

Selain itu, ungkapan kepala sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng terkait strategi yang digunakan diperkuat oleh ungkapan salah satu tenaga pendidik yang mengatakan bahwa:

“Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah kepada tenaga pendidik cukup baik. Kami selalu dipantau terkait dengan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik. Kepala sekolah selalu berupaya menerapkan segala peraturan dan kebijakan yang mampu mendukung dalam pencapaian tujuan sekolah. Khususnya dalam peningkatan kualitas mengajar di kelas”³

Selain itu, kepala sekolah juga berusaha menciptakan suasana kekeluargaan antar tenaga pendidik di sekolah. Sebagaimana diungkapkan oleh salah satu tenaga pendidik yang mengatakan bahwa:

“Kami sangat senang dengan sistem kepemimpinan kepala sekolah saat ini. Beliau tegas namun bermasyarakat. Kami sangat diperhatikan dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Beliau juga selalu berupaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui kebijakan yang dikeluarkan”⁴

¹Budiman Rombe Allo, Kepala Sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng 3 Mei 2021.

²Paulus Kada, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng 3 Mei 2021.

³Maria Boka, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng 4 Mei 2021.

⁴Novianti Siregar, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng 5 Mei 2021.

Ungkapan tersebut dibenarkan oleh salah satu tenaga pendidik yang mengatakan bahwa:

“Kami sebagai tenaga pendidik sangat senang dengan keakraban yang terjadi antara sesama tenaga pendidik. Sistem kekeluargaan cukup baik. Saling berbagi dan membantu dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut sangat ditekankan oleh kepala sekolah agar senantiasa menjaga komunikasi yang baik antara sesama tenaga pendidik”⁵

2. Kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan peneliti, diketahui bahwa Kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng saat ini mengalami perkembangan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Upaya yang dilakukan tersebut membuahkan hasil meskipun belum maksimal. Sebagaimana ungkapan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Kebijakan yang saya keluarkan terkait peningkatan kinerja tenaga pendidik cukup memberikan hasil yang baik. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan kemampuan tenaga pendidik setelah mengikuti pelatihan. Selain itu, adanya kerjasama yang baik antara sesama tenaga pendidik mampu memberikan nilai-nilai positif dalam proses pembelajaran. Hanya saja yang perlu ditingkatkan lagi saat ini yaitu motivasi siswa. Oleh karena itu tenaga pendidik selalu berupaya menumbuhkan semangat belajar siswa di kelas.”

Ungkapan tersebut sejalan dengan ungkapan salah satu tenaga pendidik yang mengatakan bahwa:

“Setelah saya diutus mengikuti pelatihan di luar dan dalam sekolah, saya mendapatkan banyak pengalaman dan ilmu khususnya dalam pembelajaran di kelas. Ilmu yang saya peroleh kemudian saya bagikan

⁵ Rosmawati Embong, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 5 Mei 2021.

kepada teman-teman tenaga pendidik sehingga yang lain juga mampu menerapkan apa yang saya dapatkan selama pelatihan.”⁶

“Terkait dengan tugas pembelajaran, tenaga pendidik untuk menyajikan pengajarannya dengan baik dan menarik agar siswa merasa senang dan tidak mudah bosan di kelas. Kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan tenaga pendidik harus sudah terencana seperti membuat RPP, Power Point, sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan sistematis dan terarah, tujuan dari pembelajaran juga dapat tercapai dengan optimal. Kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat.”⁷

Ungkapan tersebut dibenarkan oleh salah satu tenaga pendidik yang menyatakan bahwa:

“Sebelum saya mengajar saya mempersiapkan atau membuat persiapan mengajar berupa RPP, Power Point, bahan ajar, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktikan di kelas. Ketika saya sedang melaksanakan pengajaran di kelas, terlebih dahulu saya memberikan motivasi kepada siswa dan memusatkan perhatian kemudian menyampaikan tujuan pembelajaran, selanjutnya memberikan materi atau bahan ajar dengan menggunakan metode, sarana, alat/media yang sesuai, mengajukan pertanyaan dan memberikan jawaban. Selanjutnya setelah proses pembelajaran selesai saya memberikan penegasan atau kesimpulan dan penilaian terhadap penguasaan bahan kajian yang diberikan pada kegiatan proses belajar dan melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis, melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan tugas atau latihan-latihan, kemudian mengakhiri proses pembelajaran dengan menjelaskan atau memberi tahu materi pokok yang akan dibahas pada pelajaran berikutnya.”⁸

Hal sama juga diungkapkan oleh salah satu pendidik yang menyatakan bahwa:

“Setiap tenaga pendidik yang akan mengajar harus membuat dan materi yang disampaikan harus sesuai dengan RPP. Kemudian dalam hal mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik para tenaga pendidik disini sepenuhnya memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa, para tenaga pendidik juga sering memberikan nilai tambah untuk

⁶Paulus kada, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 3 Mei 2021.

⁷ Budiman Rombe Allo, Kepala Sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 3 Mei 2021.

⁸ Paulus kada, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 3 Mei 2021.

para siswa yang aktif dan perilaku baik di kelas, sehingga dapat memberikan motivasi bagi siswa yang lain supaya terdorong untuk memenuhi nilai standar penilaian.⁹

Pernyataan tersebut diperkuat oleh pernyataan kepala sekolah yang menyatakan bahwa:

“Tenaga pendidik disini pasti memberikan penilaian terhadap siswa sesuai dengan tingkat kemampuannya, karena tujuan kita sebagai tenaga pendidik bagaimana caranya semua peserta didik bias mencapai nilai kompetensinya, biasanya tenaga pendidik memberikan berbagai bentuk penilaian terhadap siswanya untuk bias mencapai standar kompetensi.¹⁰

3. Faktor Penghambat Tenaga Pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakara deng Kec. Rano Kab. Tana Toraja

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng tentunya menemukan berbagai kendala dan hambatan.

“Faktor penghambat yang saya temui dalam melaksanakan tugas khususnya dalam mengajar yaitu fasilitas sekolah yang belum memadai sehingga menghambat perkembangan tenaga pendidik dan siswa. misalnya saja dalam pembelajaran di kelas, kurangnya media pembelajaran seperti LCD maupun media lainnya. Padahal kami tenaga pendidik sudah semaksimal mungkin mempersiapkan segala persiapan di kelas namun kelengkapan fasilitas kurang mendukung”¹¹

Ungkapan tersebut sejalan dengan salah satu penjelasan tenaga pendidik yang mengatakan bahwa:

“kendala saya dalam meningkatkan kinerja mungkin faktor keluarga. Saya memiliki kesibukan di rumah untuk mengurus keluarga sehingga kurang

⁹ Rosmawati Embong, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 5 Mei 2021.

¹⁰ Budiman Rombe Allo, Kepala Sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 3 Mei 2021.

¹¹ Maria Boka, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 4 Mei 20215

aktif di sekolah. Tetapi saya tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab saya yaitu mengajar semaksimal mungkin. Hanya saja untuk berkegiatan full seperti tenaga pendidik yang lain di sekolah masih kurang”¹²

Hal yang sama juga disampaikan oleh salah satu tenaga pendidik mengatakan bahwa :

“kendala yang saya temui yaitu kurangnya motivasi siswa di kelas. Sebagian besar dari mereka masih kurang termotivasi untuk belajar. Hal ini tentunya membuat saya sebagai tenaga pendidik sangat kewalahan ketika mengajar. Untuk mengatasi itu, saya selalu berusaha menciptakan suasana kelas menjadi menarik melalui sistem pembelajaran yang menyenangkan”¹³

B. Pembahasan

1. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja

Peran kepala sekolah sebagai manajer adalah membantu para tenaga pendidik mengembangkan kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup sekolah yang sehat yang mendorong tenaga pendidik, pegawai tata usaha, dan orang tua murid, mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif demi tercapainya tujuan sekolah. Dengan demikian tugas inti dari kepala sekolah sebagai manajer adalah memajukan pengajaran, karena bila proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka dengan sendirinya kualitas pendidikan dan kinerja tenaga pendidik akan meningkat.

Kepala sekolah yang dapat mengelola sumber daya pendidikan yang ada di lembaga pendidikan tersebut benar-benar berfungsi dengan baik dalam rangka

¹² Rosmawati Embong, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 5 Mei 2021.

¹³ Novianti Siregar, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 5 Mei 2021.

peningkatan mutu pendidikan. Salah satu tugas penting sebagai seorang kepala sekolah adalah mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah. Sehingga dengan demikian seorang kepala sekolah harus menjalankan perannya secara maksimal dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Berikut ini beberapa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan Kompetensi tenaga pendidik Melalui Pembinaan

Peran kepala sekolah di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng dalam rangka peningkatan kinerja tenaga pendidik dilakukan melalui pembinaan kemampuan tenaga pendidik. Upaya pembinaan tersebut dilakukan agar tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng memiliki kompetensi yang baik khususnya dalam pembelajaran. Pembinaan tersebut dilakukan melalui program pelatihan, seminar workshop dan sebagainya. Program pembinaan kepada tenaga pendidik dilakukan di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Apabila dilakukan di luar sekolah maka kepala sekolah akan mengutus beberapa tenaga pendidik untuk mengikuti program pelatihan tersebut.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sonedi dan Tutut Soliha yang mengatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik kepala sekolah MTs 1 Model Palangkaraya mengikutkan para tenaga pendidik setiap ada pelatihan sesuai dengan bidang studi masing-masing.¹⁴ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki dampak positif dalam mendukung perkembangan kinerja tenaga pendidik di sekolah

¹⁴Sonedi dan Tutut Soliha. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Anterior*, 18 No 1, (2018) : 13-22, <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/>

khususnya SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng. Sehingga dengan demikian, program pembinaan akan memberikan hasil yang memuaskan apabila tenaga pendidik mampu mengikutinya secara maksimal.

b. Melakukan Pengawasan secara Maksimal

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan melalui sistem pengawasan yang berkelanjutan. Pengawasan yang maksimal terhadap kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap hasil kerja tenaga pendidik secara rutin. Dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, kepala sekolah menerapkan sistem pengawasan. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan tinjauan langsung ke lapangan terkait proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program yang telah dilakukan para tenaga pendidik di sekolah. Tingkat pengawasan yang baik tentunya berdampak terhadap sistem pengelolaan sekolah yang baik pula. Sehingga kinerja tenaga pendidik akan terkontrol oleh kepala sekolah.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai yang mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.¹⁵ Berdasarkan asumsi tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik. Sehingga dengan demikian, peranan kepala sekolah di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui peningkatan pengawasan.

¹⁵Ahmad Rivai. Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4 No 1, (2021): <http://jurnal.umsu.ac.id/>

c. Menciptakan suasana Kekeluargaan

Kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah. Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan suasana lebih harmonis antara tenaga pendidik maupun warga sekolah lainnya. Suasana harmonis dan kekeluargaan merupakan aspek penting dalam mencapai suatu tujuan. Salah satunya adalah mencapai kinerja sekolah yang meliputi kinerja tenaga pendidik. Keakraban di sekolah dapat memicu semangat dan kinerja tenaga pendidik menjadi lebih baik. Upaya meningkatkan keakraban di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng dilakukan oleh kepala sekolah melalui komunikasi yang baik antara warga sekolah. Upaya tersebut dilakukan untuk menciptakan suasana harmonis sehingga meningkatkan kerjasama antara tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng.

Hal tersebut sejalan dengan asumsi yang dikemukakan oleh Musafir Thahir yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Makassar.¹⁶ Asumsi tersebut menjelaskan bahwa peranan lingkungan kerja dalam hal ini suasana kerja yang harmonis kalangan tenaga pendidik sangat penting. Kinerja tenaga pendidik dapat dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun eksternal tenaga pendidik itu sendiri. Suasana lingkungan kerja. Oleh karena itu kepala sekolah harus menciptakan keakraban antara tenaga pendidik.

¹⁶Musafir Thahir. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources* 16 No 2, (2019): <https://mail.jurnal.fai.umi.ac.id/>

2. Kinerja tenaga pendidik Di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari luar lingkungannya. Dari berbagai faktor tersebut, kinerja tenaga pendidik merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kinerja tenaga pendidik. Dalam hal tertentu, kinerja tenaga pendidik sering disamakan dengan mesin penggerak dan kemudi yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Dalam bekerja, tenaga pendidik SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng membutuhkan berbagai dukungan seperti fasilitas maupun aspek lainnya agar tanggung jawab yang telah ditugaskan oleh sekolah sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan, dalam melaksanakan tugasnya dibutuhkan dorongan dan motivasi untuk membantu penyelesaian tugas dan sasaran. Seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas yang diharapkan adalah prestasi atau hasil kinerja yang maksimal dan tepat sasaran.

Kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng sudah mengalami perkembangan dibandingkan sebelumnya. Hal ini disebabkan karena berbagai faktor seperti kurangnya fasilitas yang memadai, akses ke sekolah yang relative jauh, maupun faktor lainnya. Kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Satap 4 Bonggakaradeng terhambat karena faktor internal maupun eksternal sekolah. Sehingga kepala sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng beserta

warga sekolah telah berupaya memkasimalkan pencapaian tujuan sekolah melalui peningkatan kualitas dan kinerja tenaga pendidik.

Di samping itu, ada di antara tenaga pendidik yang bertempat tinggal relatif jauh sehingga merupakan kendala tersendiri bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Hal ini pernah terjadi di mana tenaga pendidik yang bertempat tinggal jauh dari sekolah pernah terlambat datang ke sekolah untuk mengajar. Namun kepala sekolah telah berusaha untuk menjadwalkan jam mengajar bagi tenaga pendidik yang jauh tidak pada jam pertama terhadap tenaga pendidik seperti ini kepala sekolah tidak sanksi yang tegas mengingat kondisi tenaga pendidik yang bertempat tinggal jauh dan karena faktor kemanusiaan lainnya.

Kurang tersedianya fasilitas pendidikan dan kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran yang secara tidak langsung akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Adapun fasilitas yang tersedia pada SMP Negeri 4 Satap Bonggakaradeng, diantaranya gedung sekolah (ruang kelas, ruang guru, ruang kepala sekolah, lab., TIK dan IPA), perpustakaan. Tenaga pendidik yang lain juga mengatakan bahwa masih ada guru yang tidak menggunakan fasilitas yang ada, mengajar hanya menggunakan buku panduan dan buku paket, namun tidak semua tenaga pendidik seperti itu dan sebagian tenaga pendidik telah menggunakan fasilitas pendukung dalam mengajar, misalnya dengan menggunakan LCD/ computer.

Selanjutnya faktor lain yang menghambat kinerja tenaga pendidik adalah di samping punya tanggung jawab terhadap anak didik dan lembaga pendidikan

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

3. Faktor Penghambat Tenaga Pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng Kec. Rano Kab. Tana Toraja

Pencapaian kinerja tenaga pendidik tentunya menemukan berbagai kendala dan hambatan termasuk tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng. Upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik membutuhkan dukungan berbagai pihak seperti siswa, orang tua siswa, pemerintah maupun tenaga pendidik itu sendiri. Dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik tentunya membutuhkan waktu dan proses yang cukup lama. Karena kinerja tenaga pendidik merupakan aspek penting yang akan menentukan kualitas sekolah dan unsur lainnya.

Berikut ini beberapa kendala yang dihadapi tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng:

a. Fasilitas Sekolah yang belum Memadai

Salah satu unsur penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik di sekolah yaitu tersedianya Sarana dan prasarana yang memadai. Fasilitas sekolah yang memadai akan mendukung hasil kerja tenaga pendidik yang maksimal. Sarana dan prasarana dapat digunakan untuk menjalankan sistem operasional sekolah seperti belajar mengajar, penagwasan dan sebagainya. Fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat perkembangan sekolah termasuk perkembangan siswa dan guru dalam mengajar. Sehingga dengan demikian peranan kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam menyediakan segala kebutuhan sekolah.

Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik di sekolah tentunya membutuhkan fasilitas yang memadai seperti perangkat teknologi dan perangkat lainnya. Tanpa adanya fasilitas tersebut kinerja tenaga pendidik dalam mengajar maupun lainnya menjadi terhambat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahrudi Efendi Damanik yang mengatakan bahwa fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar mengajar.¹⁷

b. Kurangnya Motivasi Siswa

Partisipasi siswa tentunya memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan sekolah termasuk dalam mencapai keberhasilan proses belajar mengajar.

¹⁷Bahrudin Efendi Damanik. Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 No 2 (2019) :<http://jurnal.murnisadar.ac.id/>

Kurangnya partisipasi siswa di sekolah tentunya menjadi salah satu hambatan dalam mencapai tujuan sekolah khususnya meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Hambatan tersebut juga dirasakan oleh tenaga pendidik SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng. Kurangnya partisipasi siswa sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng menyebabkan tujuan sekolah menjadi terhambat. sehingga berdampak pada pencapaian kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng. Faktor penyebabnya yaitu kurangnya motivasi siswa sehingga menyebabkan kurang berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah. Hal ini tentunya menjadi salah satu hambatan yang perlu diperhatikan karena motivasi siswa khususnya dalam pembelajaran merupakan unsur pokok yang akan menunjang segala kemajuan sekolah. Peranan tenaga pendidik sangat dibutuhkan untuk mengatasi masalah tersebut.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Armi Yuneti yang mengatakan bahwa partisipasi warga sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Peran kepala sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yaitu meningkatkan kompetensi tenaga pendidik Melalui Pembinaan, melakukan pengawasan secara maksimal dan menciptakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja.
2. Hambatan atau kendala tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng yaitu fasilitas sekolah yang belum memadai dan kurangnya motivasi siswa.
3. Kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng saat ini sudah mengalami perkembangan dibandingkan sebelumnya, akan tetapi kepala sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng beserta warga sekolah tetap berupaya memaksimalkan pencapaian tujuan sekolah melalui peningkatan kualitas dan kinerja tenaga pendidik.

B. Saran

1. Bagi Kepala sekolah, dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik sebaiknya menerapkan kebijakan secara tegas dan sesuai peraturan yang berlaku khususnya dalam kedisiplinan.
2. Bagi tenaga pendidik, sebaiknya meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki melalui pelatihan secara maksimal.

3. Bagi warga sekolah, sebaiknya memberikan partisipasi secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah khususnya peningkatan kualitas dan kinerja tenaga pendidik.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- A. Muri Yusuf. *Pengantar Ilmu Pendidikan* Jakarta: Balai Aksara Edisi III, 2000.
- Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, *Mu'jam Al-Ausath* Kairo: Dar-Al Haramain, 1415 H
- Ahmad Rivai. Pengaruh Pengawasan Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru *Jurnal Ilmia Magister Manajemen* 4 No. 1 5(2021): <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Amtu, Onisimus. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfa beta, 2011.
- Andang. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Ansem Strauss dan Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif: Tata Langkah dan Teknik-Teknik Teoritisasi Data*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Arifin, M., dan Barnawi. *Manajemen Sarana & Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 1998.
- Armi Yuneti. Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management*, 2 No 2, (2019): <http://journal.ip5m52kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/1011>
- Astutiningsih, Suji. *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Serayu Yogyakarta*. Yogyakarta: Kependidikan Islam, UIN-SUKA, 2017.
- Aufa, *Manajemen Kepala Madrasa Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma'arif Bantul Yogyakarta*. Yogyakarta: Tesis UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Bahrudin Efendi, Damanik. Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 No 2 (2019) : <http://JurnalMurnisadar.ac.id>.

- Budiman Rombe Allo, Kepala Sekolah SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 3 Mei 2021.
- Daryanto. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* Jakarta: Nala Dana, 2006.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* Jakarta: Gema insani, 2003.
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Pontianak: NV.Sapdodadi.
- Helmawati. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasa Melalui Manajerial Skill*. Jakarta:PT Rineka Cipta, 2014.
- Helmawati. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Agama Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Huberman A. Michael dan Matthew B Milles. *Analisi Data Kualitatif*, Jakarta:Universitas Indonesia, 2009
- Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan Yogyakarta*: Bumi Aksara, 2009.
- Irawan, Prasetya. *Logika dan Prosedur Penelitian: Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pengola*. Jakarta: STIA LAN, 2015.
- Juliantoro, Mohamad. *Peran Kepala sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Dalam jurnal Al-Hikmah, Vo,5, no. 2 Oktober 2017.
- Lexy J. Moleoang, *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Maisah, Yamin, dan Martinis. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Maria Boka, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 4 Mei 2021
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya, 2006.

- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Cet ke-7, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.
- Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 06 Emang Bemban*. Tanjungpura Pontianak: Magister Administrasi Pendidikan, 2016.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Musafir, Thahir. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources* 16 No 2, (2019): <https://mail.jurnal.fai.umi.ac.id/>
- Muslim ibn al-Hajjaj, Muqaddimah Sahih Muslim bi Syarh al-Nawawi, Juz VI (cet. I; Kairo: al-Maktabah al-Saqafi, 2001).
- Mutjadid. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Novianti Siregar, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 5 Mei 2021
- Nuridin, Syafruddin *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* Jakarta: Quantum Teachin, 2005
- Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Sinar Grafikav, 2008
- Paulus Kada, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 3 Mei 2021
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi Pendidikan* Cet. VII Jakarta: Sumber Wijaya, 1992
- Rohiat. *Kecerdasan emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama, 2008.
- Rosmawati Embong, Guru SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng, *Wawancara*, Bonggakaradeng, 5 Mei 2021.
- Rukajat. Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Saroni, Muhammad. *Manajemen Sekolah Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2006.

- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Soewaji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya* Yogyakarta: Penerbit Kanisius 1993.
- Sondang P. Siagian, *Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* Jakarta: Gunung Agung, 1982.
- Sonedi, Tutut Soliha. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja guru. *Jurnal Anterior*, 18 No 1, (2018):13_22, <http://journal.umpal.angkaraya.ac.id/>
- Su'udi, Wadib. *Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Malang: PT Litera Media Tama, 2017.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*.
- Suharsaputra, Uhar. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan: Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*. Bandung: PT Refika Aditama, 2016.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Supriyanto, Triyo dan Marno. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung:PT Refika Aditama, 2013.
- Sutinah, dan Bagong Suyanto *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*, Cet, Ke-7 Jakarta: Kencana Prenada,2013.
- Sutrisno. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta:Insan Mandani, 2012.
- Suyitno, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di SMP NEGERI 1 Fakfak*, Volume, 9 No. 1 (Januari2017):<http://konstruktivis.me.unisbablitar.ejournal.web.id>
- Umiarso, dan Abd. Wahab. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Vincent Gasperz, *Total Quality Management* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.

Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2002.

Werang, Basilius Redan. *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Moral Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kota Merauke*. 596.

Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 200

WJS Poewadarminta *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Pnjimas, 1989.



L

A

M

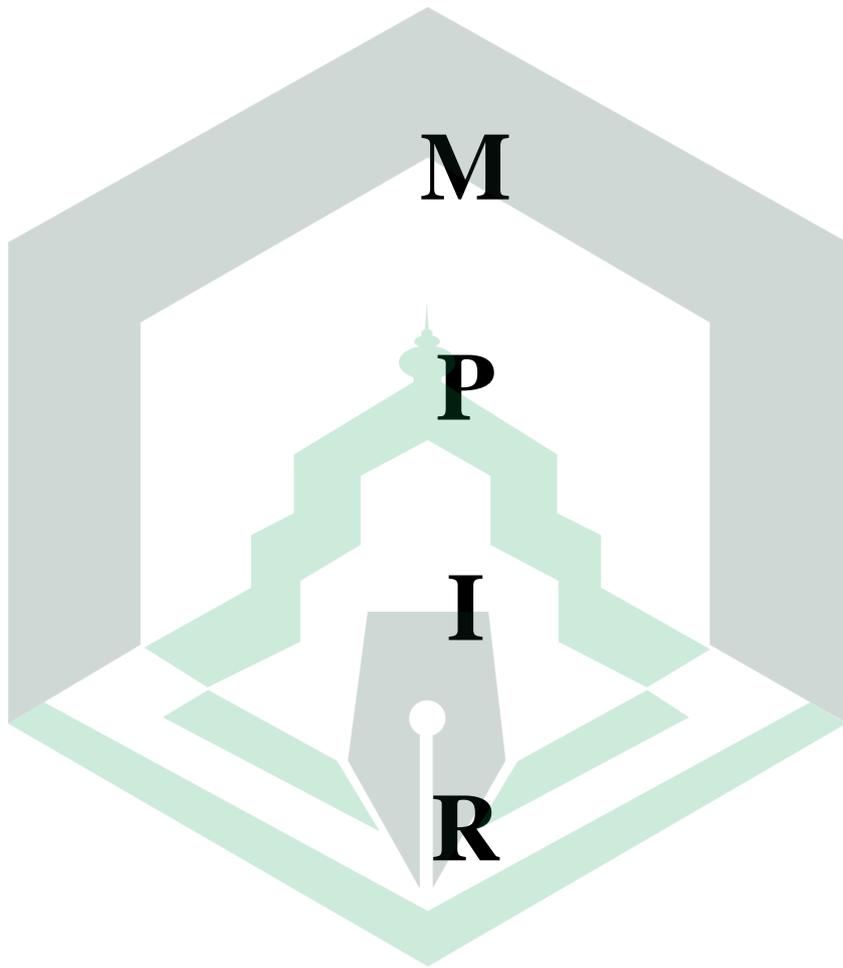
P

I

R

A

N



RIWAYAT HIDUP



Nini Musrini, lahir di Rano pada tanggal 21 April 1999.

Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Rahman Torambung dan ibu yang bernama Dina Limbu. Saat ini penulis bertempat tinggal di desa Rano Tengah Kec. Rano Kabupaten Tana Toraja. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 356 Pagerengan. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng hingga tahun 2014. Tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Enrekang hingga tahun 2017. Setelah lulus SMK di tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan dibidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: ninimusrini2@gmail.com

Lampiran 1

Sejarah Singkat SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng

Lembaga pendidikan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di kecamatan Rano Kabuapten Tana Toraja. Lembaga pendidikan ini bernama Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Satuatap Kecamatan Rano Kabupaten Tana Toraja. Dari namanya dapat diketahui bahwa sekolah sudah berstatus negeri. Sekolah ini didirikan oleh Pemerintah tepatnya pada tahun 2007.

Keberadaan SMP Negeri 4 Satuatap Bonggakaradeng Kecamatan Rano sangat dilatar belakangi oleh situasi dan kondisi masyarakat setempat, yang menyadari arti pentingnya pendidikan. Di samping mengingat jumlah usia dini tiap tahunnya semakin bertambah jumlahnya maka muncullah inisiatif dari warga dengan tokoh masyarakat. Melihat kondisi yang demikian para pendidik, tokoh masyarakat dan pemerintah yang terkait merasa bertanggung jawab atas perlunya pengadaan sekolah untuk di daerah ini.

Lampiran 2

Visi dan Misi SMP Negeri Satap 4 Bonggakaradeng

Visi

Terbaik dalam prestasi dan pelayanan berdasarkan iman dan taqwa serta peduli

lingkungan

Misi

- 1) Melaksanakan penerimaan siswa baru secara objektif
- 2) Melaksanakan disiplin sehingga tercipta sumber daya manusia yang menghargai atura-aturan.
- 3) Menciptakan dan mengembangkan lingkungan sekolah yang sehat dan menyenangkan melalui 7K
- 4) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki
- 5) Mendorong dan mengembangkan profesionalisme guru melalui pelatihan-pelatihan/MGMP
- 6) Menyediakan dan memanfaatkan sarana prasaran secara maksimal sehingga tercipta pembelajaran yang cerdas dan menyenangkan
- 7) Menerapkan manajemen partisipasi dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok kepentingan yang terkait dengan sekolah (*Stake Holder*).

Lampiran 3

Kondisi Peserta didik

1) Jumlah Peserta didik berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-laki	Perempuan	Total
73	58	131

2) Jumlah Peserta didik berdasarkan usia

Usia	Laki-laki	Perempuan	Total
< 6 tahun	0	0	0
6-12 tahun	0	0	0
13-15 tahun	73	58	131
16-20 tahun	0	0	0
>20 tahun	0	0	0
Total	73	58	131

3) Jumlah Peserta didik berdasarkan Agama

Islam	Kristen	Jumlah
66	65	131

4) Jumlah Peserta didik berdasarkan tingkat pendidikan

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Total
Kelas VII	19	16	35
Kelas VIII	33	17	49
Kelas IX	21	25	46
Total	73	58	131

Surat izin Penelitian


DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN TANA TORAJA

IZIN PENELITIAN
Nomor : 61/IV/IP/DPMPTSP/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Rekomendasi Tim Teknis Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tana Toraja Nomor : 61/IV/REK-IP/DPMPTSP/2021

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

N a m a	: NINI MUSRINI
Nomor Pokok	: 1702060022
Tempat/Tgl.Lahir	: Rano / 21 April 1999
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pekerjaan	: Mahasiswi
Alamat	: SMPN SATAP 4 Bonggakaradeng
Tempat Meneliti	: SMPN SATAP 4 Bonggakaradeng

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

“PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI SATAP 4 BONGGAKARADENG”

Lamanya Penelitian : 26 April 2021 s/d 30 Juni 2021

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tana Toraja.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makale, 26 April 2021
a.n. Bupati Tana Toraja
Kepala Dinas




YURINUS TANGKELANGI, SH., MH.
NIP.19650211 199610 1 001

Lampiran 5

DOKUMENTASI



Lampiran 6

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

PEMERINTAH KABUPATEN TANA TORAJA
DINAS PENDIDIKAN
SMPN SATAP 4 BONGGAKARADENG
Alamat : Sangorong, Lembang Rumarukan, Kec. Rano

SURAT KETERANGAN
Nomor : 027/106.18 SMP/04/MN/VII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : **BUDIMAN ROMBE ALLO, S.Pd**
NIP : 19740708 200701 1 021
Pangkat/golongan : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMP Negeri Satap 4 bonggakaradeng

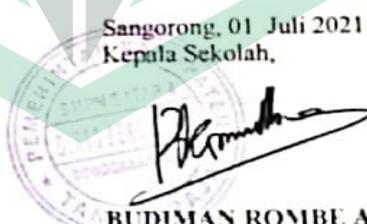
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **NINI MUSRINI**
NIM : 1702060022
Asal perguruan tinggi : IAIN PALOPO
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Fakultas : TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Telah melaksanakan penelitian di SMPN Satap 4 Bonggakaradeng mulai 26 April sampai dengan 30 Juni 2021 untuk memperoleh data guna Penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul **"PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAGER DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI SATAP 4 BONGGAKARADENG"**.

Demikian surat Keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sangorong, 01 Juli 2021
Kepala Sekolah,



BUDIMAN ROMBE ALLO, S.Pd
NIP. 19740708 200701 1 021