

**PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGEMBANGKAN IKLIM ORGANISASI
DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP
NEGERI 5 PALOPO**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

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

**PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGEMBANGKAN IKLIM ORGANISASI
DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP
NEGERI 5 PALOPO**

Skripsi

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



Pembimbing:

- 1. Dr. Muhaemin, MA.
2. Dr. H. Alauddin, MA.**

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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sitti Maisarah

NIM : 16. 0206 0102

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya.

Palopo, September 2021

Yang membuat pernyataan



Sitti Maisarah
NIM 16 0206 0102

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Iklim Organisasi Dan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 5 Palopo yang ditulis oleh SITTI MAISARAH Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0102 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 10 November 2021 telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 18 November 2021

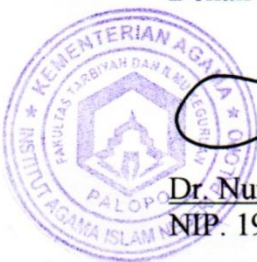
TIM PENGUJI

- | | | |
|--------------------------------------|--------------|-------------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S. Ag., M. Pd. | Ketua sidang | (Hj. Nursaeni) |
| 2. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M. Ag. | Penguji 1 | (Dr. Fauziah) |
| 3. Ino Suliati, S. T., M. T. | Penguji 2 | (Ino Suliati) |
| 4. Dr. Muhaemin, M. A. | Pembimbing 1 | (Dr. Muhaemin) |
| 5. Dr. H. Alauddin, M. A. | Pembimbing 2 | (Dr. H. Alauddin) |

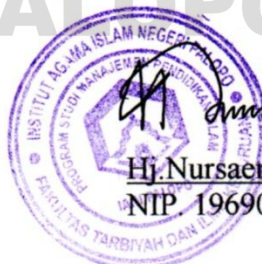
Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan.

Ketua Pogram Studi
Manajamen Pendidikan Islam



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

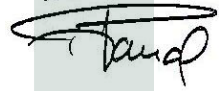
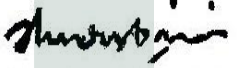
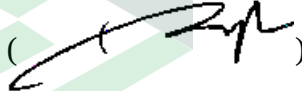
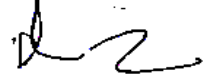


Hj. Nursaeni, S. Ag., M. Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul, *Peranan Kepemimpinan kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Iklim Organisasi dan Kerja Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 5 Palopo yang di Tulis Oleh SITTI MAISARAH Nomor Induk (NIM) 16 0206 0102, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang diujikan dalam seminar hasil pada hari Kamis, tanggal 14 Oktober 2021. telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian munaqasyah.*

TIM PENGUJI

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd. | () |
| Ketua Sidang | Tanggal : |
| 2. Dr.Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. | () |
| Penguji I | Tanggal : 2-11-2021 |
| 3. Ino Sulistiani,S.T., M. T. | () |
| Penguji II | Tanggal : 2-11-2021 |
| 4. Dr. Muhaemin, M.A. | () |
| Pembimbing I | Tanggal :28/10/2021 |
| 5. Dr. H. Alauddin, M.A. | () |
| Pembimbing II | Tanggal :31/10/2021 |

IAIN PALOPO

Dr.Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag.
Ino Sulistiani,S.T., M. T.

Dr. Muhaemin, M.A.
Dr. H. Alauddin, M.A.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp : -

Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

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

Nama : Sitti Maisarah

NIM : 16 0206 00102

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Perana Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Iklim Organisasi Dan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 5 Palopo.

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

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

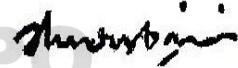
1. Dr.Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag.

Penguji I

()
Tanggal : 2-11-2021

2. Ino Sulistiani, S.T., M. T.

Penguji II

()
Tanggal : 2-11-2021

3. Dr. Muhaemin, M.A.

Pembimbing I

()
Tanggal : 28/10/2021

4. Dr. H. Alauddin, M.A.

Pembimbing II

()
Tanggal : 31/10/2021

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama proposal penelitian skripsi berjudul:

Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Iklim Organisasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 5 Palopo

Yang ditulis oleh :

Nama : Sitti Maisarah

Nim : 1602060102

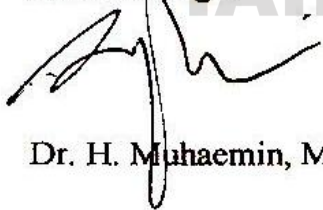
Fakultas : Tarbiyah dan ilmu keguruan

Program studi : Manajemen pendidikan islam

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

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya

Pembimbing I



Dr. H. Muhaemin, MA..

Tanggal: 20/9/2021

Pembimbing II



Dr. H. Alaudin, MA..

Tanggal: 27/9/2021

Dr.H. Muhaemin, MA.

Dr. H.Alaudin , MA.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :-

Hal : Skripsi Sitti Maisarah

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

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

Nama : Sitti Maisarah

Nim : 16.0206.0102

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Iklim Organisasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 5 Palopo

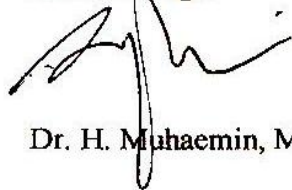
Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

IAIN PALOPO

Pembimbing I



Dr. H. Muhaemin, MA..

Tanggal: 20/9/2021

Pembimbing II



Dr. H. Alaudin, MA..

Tanggal: 27/9/2021

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَآصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Iklim Organisasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 5 Palopo”. Shalawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Nabi yang diutus Allah swt. sebagai uswatun hasanah bagi seluruh alam semesta.

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 ini dapat selesai berkat bantuan, bimbingan serta dorongan banyak pihak walaupun penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada Bapak/Ibu:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin K, M.Pd. selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta bapak/ibu wakil dekan I, II dan III fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Dr. Muhaemin, M.A. selaku pembimbing I, Dr. H. Alauddin, MA,. Selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. selaku penguji I dan Ino Sulistiani, S.T. M.T., yang telah memberikan saran dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Palopo, beserta Guru-guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Eddi dan ibu Bunaiyya, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudariku Suhaili dan suamiku Rustam yang selama ini membantu

dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

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

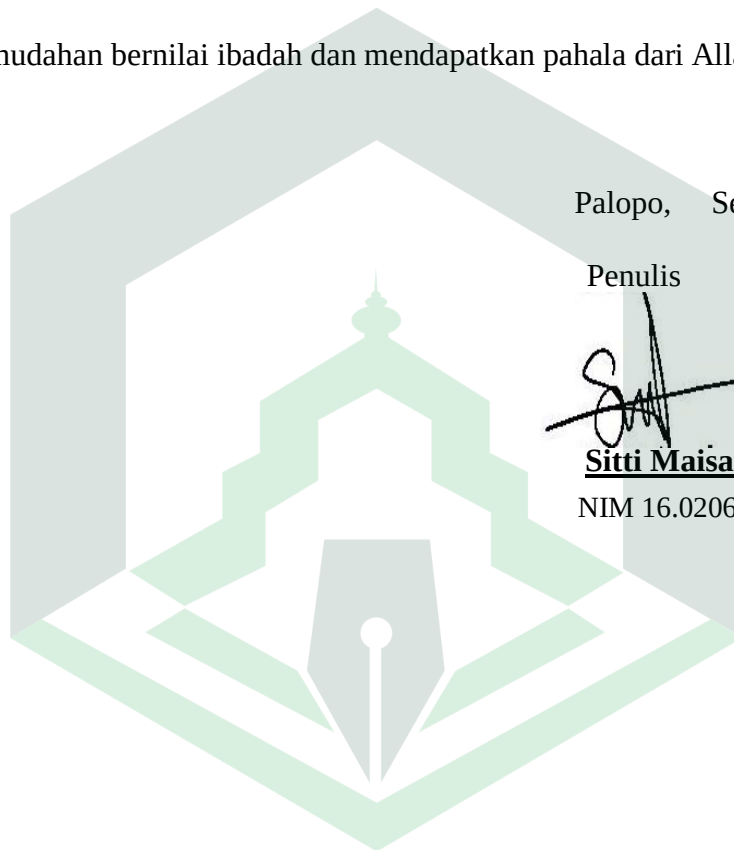
Palopo, September 2021

Penulis



Sitti Maisarah

NIM 16.0206.0102



IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab – Latin

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

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	We	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ع	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

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

Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

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

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

Contoh:

كَيْفَ :*kaifa*

هَوَّلَ :*hauḷa*

2. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اُ...	<i>fathah dan alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
يَ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
وُ	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta

رَمَى : rāmā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

3. *Tā marbūtah*

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

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : raudah al-atfāl

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madīnah al-fādilah

الْحِكْمَةُ : al-hikmah

4. Syaddah (*Tasydīd*)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجِّينَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعَمِّ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

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

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

5. Kata Sandang

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

Contoh:

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

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

6. *Hamzah*

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*
النَّوْعُ : *al-nau'*
شَيْءٌ : *syai'un*
أُمِرْتُ : *umirtu*

7. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

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

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

8. *Lafz al-Jalālah*

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

Contoh:

دِينُ اللَّهِ	بِاللَّهِ
<i>Dīnullāh</i>	<i>billāh</i>

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

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ
<i>hum fī rahmatillāh</i>

9. Huruf Kapital

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

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi’a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

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

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

A. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iv
NOTA DINAS TIM PENGUJI	v
PRAKATA	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR HADIS	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi operasional dan Ruang lingkup	7
F. Penelitian terdahulu yang relevan	8
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka	12
1. Kepala sekolah	12
a. Pengertian Kepala Sekolah	12
b. Peran dan Tanggungjawab Kepala Sekolah	20
c. Strategi Kepala Sekolah	22
d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	23
2. Kinerja Sumber Daya	24
a. Kinerja Guru	24

b. Kinerja Pegawai	24
3. Iklim Organisasi	27
a. Pengertian Iklim Organisasi.....	27
b. Karakteristik Iklim Organisasi.....	30
B. Kerangka pikir.....	34

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
C. Sumber data.....	35
D. Informan / subjek penelitian.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Teknik Pengolahan dan analisis data	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	46
C. Pembahasan.....	55

BAB V. Penutup

A. Simpulan.....	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Baqarah/2: 247	4
---	---



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang kepemimpinan.....	1
---	---



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar validasi (Kuesioner)	65
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	71
Lampiran 3 Dokumentasi SMP Negeri 5 Palopo	74
Lampiran 4 Riwayat Hidup	76



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Sitti Maisarah, 2021 *“Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Iklim Organisasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 5 Palopo”*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muhaimin dan Alauddin.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif serta dengan kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia di sekolah. Adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana kondisi iklim dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo, bagaimana peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan iklim organisasi dan kinerja sumberdaya manusia di SMP Negeri 5 Palopo. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk memahami kondisi iklim dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo, dan peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan iklim organisasi dan kinerja sumberdaya manusia di SMP Negeri 5 Palopo. Jenis penelitian yang digunakan ini ialah jenis penelitian kualitatif deskriptif yaitu suatu analisa data yang bersifat penjelasan atau deskripsi dan informasi data yang akan dikaitkan dengan teori-teori dan konsep yang akan dibahas dalam penelitian kualitatif dan memberikan kesimpulan dari penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan kondisi iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo sudah cukup baik dengan silaturahmi yang harmonis. Kepala sekolah memahami pentingnya iklim yang kondusif dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah selalu berupaya menjalin komunikasi dengan warga sekolah yang biasanya dilakukan dengan pertemuan-pertemuan/rapat. Kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo sudah cukup baik, hal ini dikarenakan adanya motivasi dan dorongan dari kepala sekolah yang berupaya meningkatkan kinerja sumber daya sekolah. Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo. Kepala sekolah berperan sebagai pendidik dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan memberikan dorongan dan nasehat kepada warga sekolah. Upaya Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif diantaranya a. Kepala sekolah menjalin komunikasi interaktif dengan guru dengan pendekatan formal maupun informal sebagai upaya menciptakan harmonisasi, b. Kepala sekolah memberikan reward apresiasi baik berupa pujian maupun hadiah sebagai bentuk apresiasi terhadap kualitas kerja guru, c. Memberikan kesempatan kepada guru untuk membantu peserta didik dalam menumbuh kembangkan keterampilan melalui kegiatan ekstrakurikuler khususnya di bidang pendidikan kejuaraan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

Sitti Maisarah, 2021 "The Role of Principal Leadership in Developing Organizational Climate and Human Resource Performance at SMP Negeri 5 Palopo". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Muhaimin and Alauddin.

This research is motivated by human resources is one of the determinants of school success. The principal has a very important role in creating a conducive school climate and with good leadership will be able to improve the performance of human resources in schools. The formulation of the research problem is how the climate conditions and the performance of human resources in SMP Negeri 5

Palopo, how the role of the principal's leadership in developing the organizational climate and performance of human resources in SMP Negeri 5 Palopo. The purpose of this study is to determine the climatic conditions and the performance of human resources in SMP Negeri 5 Palopo, and the role of the principal's

leadership in developing the organizational climate and performance of human resources in SMP Negeri 5 Palopo.

The type of research used is descriptive qualitative research, which is an analysis of data that is explanatory or descriptive and data information that will be related to theories and concepts that will be discussed in qualitative research and provide conclusions from this research.

The results showed that the organizational climate conditions and the performance of human resources in SMP Negeri 5 Palopo were quite good with a harmonious relationship. Principals understand the importance of a conducive climate in carrying out their duties. The principal always tries to establish communication with the school community which is usually done through meetings/meetings. The performance of human resources at SMP Negeri 5 Palopo is quite good, this is due to the motivation and encouragement of the principal who seeks to improve the performance of school resources. The role of the principal's leadership in improving the organizational climate and performance of human resources in SMP Negeri 5 Palopo. The principal acts as an educator by creating a conducive school climate and providing encouragement and advice to school residents. The principal's efforts in creating a conducive work climate include a. Principals establish interactive communication with teachers with formal and informal approaches as an effort to create harmonization, b. The principal gives an appreciation reward in the form of praise and gifts as a form of appreciation for the quality of the teacher's work, c. Provide opportunities for teachers to assist students in developing skills through extracurricular activities, especially in the field of championship education

Keywords: Principal Leadership, Performance of Educators and Education Personnel

تجريدي

سيتي ميسارا، 2021 "دور المديرين في تطوير المناخ التنظيمي وأداء الموارد البشرية في SMP Negeri 5 Palopo". أطروحة برنامج إدارة التربية الإسلامية كلية التطبيقية ومعهد تدريب المعلمين في دولة بالوبو الدين الإسلامي. بتوجيه من محمد وعلاء الدين.

هذا البحث بدافع من الموارد البشرية هو أحد المحددات للنجاح المدرسي. وللناظر دور هام جدا في تهيئة مناخ مدرسي موات، وسيتمكن مع القيادة الجيدة من تحسين أداء الموارد البشرية في المدرسة. صياغة هذه بالوبو، وكيف SMP Negeri 5 Palopo المشكلة البحثية هي كيف الظروف المناخية وأداء الموارد البشرية في بالوبو. SMP Negeri 5 Palopo الدور القيادي للمدير في تطوير المناخ التنظيمي وأداء الموارد البشرية في SMP Negeri 5 Palopo الغرض من هذا البحث هو معرفة الظروف المناخية وأداء الموارد البشرية في SMP Negeri 5 Palopo، والدور القيادي للمدير في تطوير المناخ التنظيمي وأداء الموارد البشرية في

هذا النوع من البحوث المستخدمة هو نوع من البحوث النوعية الوصفية التي هي تحليل البيانات التي هي شرح أو وصف ومعلومات البيانات التي سيتم استنارة من النظريات والمفاهيم التي سيتم مناقشتها في البحوث النوعية وتقديم استنتاجات من هذا البحث. وأظهرت النتائج أن الظروف المناخية للمنظمة وأداء الموارد البشرية في مدرسة بالوبو الحكومية الإعدادية 5 كانت جيدة بما فيه الكفاية مع الانضباط المتناغم. ويدرك المدير أهمية تهيئة مناخ موات في تنفيذ المهمة. يحاول المدير دائما إقامة اتصال مع سكان المدرسة والذي يتم عادة مع الاجتماعات / الاجتماعات. أداء الموارد البشرية في SMP Negeri 5 Palopo جيد جدا، وهذا يرجع إلى الدافع والتشجيع من المدير الذي يسعى إلى تحسين أداء الموارد المدرسية. الدور القيادي للمدير في تحسين المناخ التنظيمي وأداء الموارد البشرية في مدرسة بالوبو الحكومية الإعدادية 5. ويعمل المدير كمعلم من خلال خلق مناخ مدرسي موات وتقديم التشجيع والمشورة لسكان المدارس. وتشمل الجهود التي يبذلها المدير في تهيئة مناخ عمل موات ما يلي: وقيم المدير اتصالات تفاعلية مع المعلمين مع النهج الرسمية وغير الرسمية في محاولة لخلق المواءمة، ب. يقدم المدير مكافآت تقديرية في شكل مديح وهدايا كشكل من أشكال التقدير لنوعية عمل المعلم، ج. توفير الفرص للمعلمين لمساعدة المتعلمين في تطوير المهارات من خلال الأنشطة اللاصفية، خاصة في مجال تعليم البطولة.

الكلمات الرئيسية: القيادة الرئيسية، وأداء اختصاصي التوعية، وموظفي

IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman menuntut segala aspek kehidupan manusia untuk maju. Salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan yakni kemajuan pendidikan. Dalam UU No 23 Tahun 2014 menjelaskan bahwa penyerahan kewenangan pengelolaan pendidikan pada pemerintah daerah. Sedangkan untuk pengelolaan internal sekolah meliputi kurikulum, sarana dan prasarana, evaluasi dan kinerja kepala sekolah dikelola oleh sekolah.

Sehingga dengan demikian, kepemimpinan Kepala sekolah menjadi sangat penting dalam mendukung kemajuan sekolah. Kepala sekolah sebagai Pemimpin di sekolah sekaligus kunci pendorong kemajuan sebuah sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial yang baik. Karena kepala sekolah akan menentukan akuntabilitas dan keunggulan sekolah yang dikelola. Hal tersebut sejalan dengan asumsi yang dikemukakan oleh Purwanti yang mengatakan bahwa kepala sekolah perlu diberdayakan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹ Dalam Islam kepemimpinan juga ditekankan dalam hadis Muhammad saw yang diriwayatkan oleh Bukhari Muslim yang berbunyi:

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ لَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ إِلَّا

¹Sri Purwant, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kongbeng di Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal Administrasi Negara Vol 1 No 1 Tahun 2013, 210-224.

فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه مسلم)

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi' dari Ibnu Umar dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, bahwa beliau bersabda: "Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang memimpin manusia akan bertanggung jawab atas rakyatnya, seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya, dan dia bertanggung jawab atas mereka semua, seorang budak adalah pemimpin atas harta tuannya, dan dia bertanggung jawab atas harta tersebut. Setiap kalian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya."²

Berdasarkan ayat Al-qur'an dan hadis tersebut dapat dimaknai bahwa, setiap manusia adalah seorang pemimpin dan kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah swt.

Berdasarkan asumsi tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu sekolah memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menunjang kemajuan sebuah sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap seluruh elemen-elemen sekolah. Karena sebagai penentu kebijakan, kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi segala keputusan yang diambil terhadap sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur perkembangan sekolah.

Salah satu sekolah yang ada di Kota Palopo adalah SMP Negeri 5 Palopo. Perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan membuat kepala

² Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaishaburi/ Shahih Muslim, *Kepemimpinan*, (Bairut Libanon: Darul Fakri, 1993 M) Juz 2 h. 187.

sekolah SMP Negeri 5 Palopo harus memiliki kepemimpinan yang unggul dan baik. Selain itu, kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo diharapkan untuk memiliki kemampuan manajerial yang tepat agar dapat diterapkan di sekolah. Sehingga mampu meningkatkan iklim dan kinerja sekolah yang baik. Karena kepala sekolah dituntut memiliki peran dan kontribusi yang besar dalam sebuah sekolah. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rosyada yang mengatakan bahwa kepala sekolah dituntut memberikan penguatan keterampilan kepada siswa-siswanya untuk menciptakan iklim dan kinerja yang kondusif bagi seluruh elemen sekolah³

Eksistensi SMP Negeri 5 Palopo sebagai lembaga pendidikan formal di Kota Palopo sudah sangat lama. Hal tersebut membuat kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo harus mempunyai strategi dan kepemimpinan yang unggul untuk mengembangkan SMP Negeri 5 Palopo semakin maju. Kondisi tersebut tentunya menjadi tugas dan tanggung jawab besar bagi kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo. Mengingat, SMP Negeri 5 Palopo merupakan salah satu sekolah yang memiliki jumlah siswa yang cukup banyak.

Meskipun SMP Negeri 5 Palopo telah lama berdiri, namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti ditemukan berbagai masalah seperti iklim proses belajar mengajar yang kurang kondusif, masih banyak siswa yang terlambat datang ke sekolah, tidak masuk belajar ketika jam pembelajaran

³Rosyada. *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Pendidikan*, (Jakarta: Prenada, 2013), 32.

dimulai serta kinerja sekolah masih kurang. Adapun hal ini terjadi pada masa sebelum pandemi. Dengan adanya pandemic covid-19 membuat proses pembelajaran dilakukan di rumah. Hal ini membuat kepala sekolah dan guru untuk bekerja lebih ekstra agar proses pembelajaran terlaksana dengan baik. Kondisi tersebut tentunya berpengaruh terhadap kemajuan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang dituntut memberikan pelayanan pendidikan terbaik untuk siswa.

Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah tentunya dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi setiap sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan pengaruh yang besar dalam menciptakan iklim dan kinerja sekolah yang baik. Sehingga dengan demikian, kepala sekolah dituntut untuk menciptakan kepemimpinan yang dapat menciptakan iklim dan kinerja yang sesuai standar pendidikan.

Sejalan dengan itu, konsep kepemimpinan juga diatur dalam perspektif Islam. Konsep kepemimpinan sangat jelas ditawarkan dan dijelaskan dalam Alquran dan Hadis. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah/2:247, sebagai berikut:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَخَنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Terjemahnya:

Dan Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya tanda kerajaannya ialah datangnya tabut kepadamu yang didalamnya terdapat ketenangan dari Tuhanmu dan sisa peninggalan keluarga Musa dan

keluarga Harun yang dibawa oleh malaikat.”Sungguh, pada yang demikian itu terdapat tanda (kebesaran Allah) bagimu jika kamu orang beriman.⁴

Ayat di atas, menjelaskan bahwa seseorang yang akan dijadikan sebagai seorang pemimpin harus memiliki kekuatan fisik yang baik, pengetahuan yang luas dan tingkat keimanan yang baik. Hubungan ayat tersebut dengan penelitian ini yaitu setiap kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan fisik, intelektual dan spritual yang baik dalam rangka menciptakan konsep kepemimpinan yang telah ditetapkan. Sehingga dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah akan menciptakan iklim dan kinerja sekolah yang sesuai harapan. Atau dengan kata lain, berhasil atau tidaknya kepemimpinan kepala sekolah sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan kepala sekolah yang dimiliki. Oleh karena itu, untuk mencapai visi misi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang sangat besar. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Iklim dan Kinerja di SMP Negeri 5 Palopo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada

⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: PustakaAl-Mubin, 2013), 554.

penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo?
2. Bagaimana peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami kondisi iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo
2. Untuk memahami peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi terkait dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di sekolah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam mengembangkan iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia sekolah.

E. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

Penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan

dalam judul proposal ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam menginterpretasikan. Serta memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap pemahaman judul di atas, maka peneliti perlu menjelaskan istilah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan kapasitas yang dimiliki kepala sekolah dalam memahami visi misi sekolah serta mampu menerapkan dan mencapai tujuan sekolah. Sehingga kepala sekolah mampu memberikan pemahaman kepada seluruh pemangku kepentingan sekolah bahwa sekolah adalah tempat belajar, tempat menambah ilmu pengetahuan, pemberdayaan, membentuk budaya, serta menciptakan generasi yang berkarakter.

2. Iklim Organisasi Sekolah

Iklim organisasi di sekolah merupakan kondisi atau suasana sekolah yang dapat mendukung proses pencapaian visi misi sekolah. Iklim sekolah sebagai suatu kepribadian yang dapat membedakan dengan sekolah lain. Sehingga dengan demikian, iklim sekolah memiliki nilai-nilai yang dapat menjadi ciri khas bagi suatu sekolah. Adapun iklim sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kondisi atau suasana di sekolah.

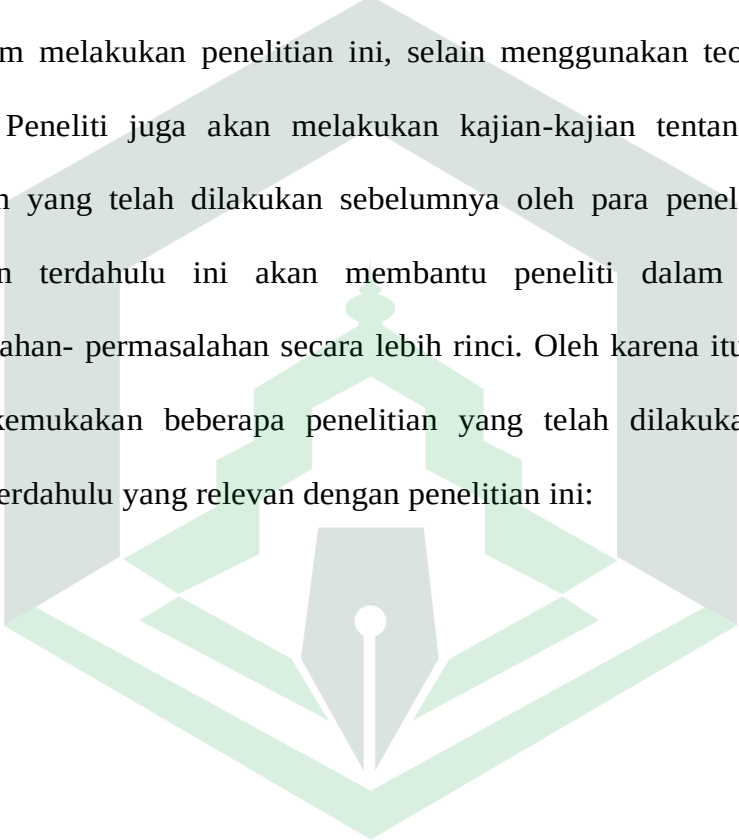
3. Kinerja Sumber Daya Manusia Sekolah

Kinerja SDM di sekolah merupakan hasil yang dicapai oleh semua

sumber daya yang ada di sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya mewujudkan tujuan sekolah. Kinerja sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu hasil kerja dari sumber daya manusia di sekolah.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini, selain menggunakan teori-teori yang relevan. Peneliti juga akan melakukan kajian-kajian tentang penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu ini akan membantu peneliti dalam menjelaskan permasalahan- permasalahan secara lebih rinci. Oleh karena itu, selanjutnya akan dikemukakan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:



IAIN PALOPO

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul penelitian	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1.	Dindin, 2020 (Vol. 5 No. 1, Jurnal pendidikan , hukum dan bisnis)	Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMK 1 sasmita jaya 1 PamulanG Kota Tangerang selatan melaksanakan perannya untuk meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru melalui kerjasama dan memberikan motivasi kepada seluruh guru di lingkungan sekolah	Penelitian ini tidak menggunakan indikator-indikator dalam melakukan wawancara kepada narasumber dan penelitian ini hanya berfokus pada kepala sekolah sedangkan penelitian yang sy lakukan berfokus mengamati kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan iklim sekolah dan kinerja guru	Metode yang digunakan kualitatif deskriptif

2.	Afifah Hasnanah, 2020 (Vol. 1 (1) Jurnal administrasi pendidikan & Konseling (JAKP).	Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan, dengan gaya kepemimpinan yang digunakan dapat menjadi acuan dalam menjadikan sekolah yang dipimpin akan berkualitas dan dengan melibatkan masyarakat sekolah dalam semua kegiatan sekolah.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode <i>library research</i> dengan menggunakan data hasil penelitian sebagai sumber dalam menjawab pertanyaan penelitian dan penelitian ini hanya menggunakan variabel kepala sekolah sedangkan pada penelitian yang saya lakukan terdapat tiga variabel independen yaitu	Persamaan terletak pada variabel independen yaitu kinerja kepala sekolah
----	--	---	--	--	--

				kepala sekolah dan dependen yaitu kinerja guru dan iklim lingkungan sekolah.	
3.	Romadhon, 2019 (Vol.1 (2) Jurnal ilmu pendidikan	Peran Kepala Sekolah Sebagai Manager Dalam Menciptakan Sekolah Efektif di SMP An-Nur Bululawang Malang	Hasil peneltian menunjukan bahwa kepala sekolah dapat menjalankan peran sebagai manager.	Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja kepala sekolah sebagai manager dengan konsep manajemen yaitu planning, organizing , actuating, controlling dan hanya menggunakan satu variable yaitu kepala sekolah.	Penelitian menggunakan metode kualitatif dan sama-am melihat peranan kepala sekolah.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepala sekolah merupakan jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur-prosedur tertentu.⁵

Menurut Saroni kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang (anak buah) untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diberikan oleh anak buah ini adalah didasarkan pada beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama.⁶

Kepala sekolah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. Karena nantinya peran dan fungsi kepala sekolah dapat menciptakan kualitas pendidikan yang bermutu dan sesuai harapan yang diinginkan semua pihak.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan seseorang yang diberikan amanah untuk menjalankan

⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), 83.

⁶ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001) 81.

tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin di sebuah sekolah dalam rangka mengembangkan dan memajukan sekolah tersebut.

- a. Tanggung jawab sebagai seorang kepala sekolah merupakan suatu tugas dan amanah yang harus dijalankan dengan baik karena tugas tersebut menyangkut kepentingan bersama. Adanya kepala sekolah dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan suatu sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu indikator kemajuan dan perkembangan sekolah.

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah itu sedemikian banyak. Maka tidak sembarang orang patut menjadi kepala sekolah. Untuk dapat menjadi kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Disamping syarat yang berupa ijazah (yang merupakan syarat-syarat formal) juga pengalaman kerja dan kepribadian yang baik perlu diperhatikan. Pengalaman kerja merupakan syarat yang tidak dapat diabaikan bagaimana bisa memimpin apabila kepala sekolah belum mempunyai pengalaman bekerja menjadi guru pada jenis sekolah yang dipimpinnya. Mengenai persyaratan lamanya pengalaman kerja untuk pengangkatan kepala sekolah belum ada keseragaman diantara berbagai jenis sekolah. Disamping ijazah dan pengalaman kerja, ada syarat lain yang tidak kurang pentingnya, yaitu persyaratan kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang akan dipegangnya.⁷

Sebagai seorang kepala sekolah juga harus memiliki persyaratan untuk

⁷ H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), 91-92.

menciptakan yang efektif, syarat-syarat tersebut antara lain:⁸

- a. Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik
- b. Berpegang pada tujuan yang dicapai
- c. Bersemangat
- d. Cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan
- e. Jujur
- f. Cerdas
- g. Cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha mencapainya.

Sifat sifat yang dimiliki oleh kepala sekolah tersebut, menunjukan bahwa seorang kepala sekolah hendaknya memiliki ilmu pengetahuan dan kecakapan seperti yang diuraikan di atas, sukar bagi kepala sekolah untuk dapat menjalankan peranan kepemimpinan yang baik dan dibutuhkan bagi kemajuan sekolahnya.

Secara garis besar kepala sekolah sekaligus manager pada suatu institusi pendidikan. Ia sebagai salah satu kunci jaminan berhasil atau tidaknya institusi tersebut mencapai tujuan yang direncanakan. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin adalah membantu para guru mengembangkan kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup sekolah yang sehat yang mendorong para guru, pegawai tata usaha, dan orang tua murid mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif dan efisien maka dengan sendirinya kualitas pendidikan akan meningkat. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah semakin luas dan semakin banyak bidangnya. Kepala

⁸ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), 29.

sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknik dan akademik saja, tapi juga urusan-urusan yang lain. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab atas masalah-masalah baru yang timbul pada zaman sekarang ini.

Sekolah dalam menggapai visi misi pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator dan supervisor. Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala juga harus berperan sebagai inovator dan motivator di sekolahannya.⁹

Pendapat lain dikemukakan oleh E. Mulyasa bahwa peranan kepala sekolah dalam pendidikan, yaitu:¹⁰

a. Sebagai Educator (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang

⁹Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: ROSDA,2003), 97-98.

¹⁰Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, 97-98.

menarik, seperti team teaching, moving class, mengadakan program akselerasi (acceleration) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal. Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman sesama menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya .

b. Sebagai Manajer

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong ketertiban seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga pendidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi,

misi dan mencapai tujuan.

Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha mempertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berfikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Dalam hal ini, kepala sekolah harus bersifat demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya optimal. Misalnya, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua ketenaga pendidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas.

c. Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat

dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar menunjang produktivitas sekolah.

d. Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermula pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, program supervisi nonklinis, dan program supervisi kegiatan ekstra kurikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dan

pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

e. Sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemaian tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo, mengatakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.¹¹ Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

f. Sebagai Inovator

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis,

¹¹Wahsumidjo, “Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan. Permasalahannya”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

keteladanan, disiplin, serta adab, tabiat dan fleksibel. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving clas*. *Moving clas* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. *Moving clas* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam satu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (fasilitator), yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.

g. Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

b. Peran dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai berikut:¹²

- 1) Berperan dalam membuat kebijakan sekolah.
- 2) Sebagai manajer sekolah yang mengatur segala tugas dan fungsi petugas dan pelaksana kegiatan.
- 3) Melakukan pengawasan mengenai pengaturan kegiatan, proses kegiatan,

¹² Daryanto, *administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001) 84

pelaksanaan kegiatan serta mengevaluasi kegiatan sekolah yang dilakukan.¹³

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa pada dasarnya kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengontrolan, pengawasan dan evaluasi. Dengan adanya konsep manajemen kepala sekolah tersebut tentunya akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mendapatkan pelatihan dan pemberdayaan dalam rangka menciptakan kepala sekolah yang unggul dan memiliki kemampuan sesuai yang diharapkan.

Tugas pokok seorang kepala sekolah dasar, maka dapat diidentifikasi tugas kepala sekolah yakni mengatur dan menjadi penentu perubahan sekolah dalam rangka menciptakan sekolah yang berkualitas dan bermutu tinggi.¹⁴

- 1) Menjalinkan hubungan sosial yang baik dengan berbagai pihak seperti orang tua, masyarakat maupun pemerintah.
- 2) Melakukan pembagian tugas terhadap guru dan elemen-elemen sekolah lainnya.
- 3) Melakukan konsep pembinaan maupun pengayoman kepada perangkat sekolah guna menciptakan suasana kerja sekolah yang baik dan nyaman.

¹³Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001) 84.

¹⁴Trimo, M.I.S Soejono, *Analisis Kepemimpinan*, (Bandung: Angkasa, 1984), 18.

- 4) Menerapkan sistem sarana dan prasarana yang berkualitas
- 5) Melakukan input dan output siswa dalam rangka menghasilkan generasi yang unggul.

c. Strategi Kepala Sekolah

Strategi merupakan upaya yang dilakukan secara runtun dan sistematis dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek dalam upaya mencapai tujuan .¹⁵

Kepemimpinan kepala sekolah yaitu adalah konsep kepemimpinan yang diterapkan dalam dunia pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang memiliki karakter dan jiwa yang bermoral.¹⁶

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa strategi memiliki peranan penting dalam manajemen sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan penting yakni membimbing dan mengarahkan segala kebutuhan sekolah. Sehingga dengan demikian, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan yang lebih dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.¹⁷

Dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar khususnya dalam ujian nasional banyak cara yang dapat dilakukan kepala sekolah seperti meningkatkan hubungan sosial kepada orang tua siswa, memberikan motivasi kepada siswa, serta menerapkan sistem pembelajaran yang unggul.

¹⁵Nanang Fatah, "*Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) & Dewan Sekolah*", Bandung: Bani Quraisy, 2004), 31.

¹⁶Wahyosumidjo, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah*", (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 1999), 119.

¹⁷Hendiyat Soetopo, dan Wasty Soemanto, "*Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*", (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988), 1.

d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja sumberdaya manusia di sekolah. Adapaun indikator kepemimpinan kepala sekolah, yaitu :¹⁸

1) Pengarahan

Pemimpin dapat memberikan arahan yang jelas dan mudah dimengerti oleh bawahannya. Bawahan harus memiliki pemahaman terhadap perintah atau instruksi yang diberikan oleh pimpinan untuk melakukan tugas dan kewajibannya.

2) Komunikasi

Pemimpin harus memiliki komunikasi yang baik terhadap bawahannya, pemimpin harus menciptakan komunikasi antara karyawan serta kerjasama untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman dalam pekerjaan.

3) Pengambilan Keputusan

Pemimpin wajib memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam proses pengambilan keputusan, pimpinan harus mengacu kepada aturan-aturan yang berlaku.

4) Memotivasi

Pemimpin harus memberikan bimbingan dan pengawasan kepada kinerja bawahannya, hal ini meliputi memahami perilaku dan karakteristik bawahan serta tingkat kebutuhan yang berbeda-beda.

¹⁸Trimo,M.I.S Soejono, *Analisis Kepemimpinan*. (Bandung:Angkasa. 1984), 18.

2. Kinerja sumberdaya manusia

a. Pengertian Kinerja sumberdaya manusia

Kinerja sumber daya manusia dimaksudkan sebagai prestasi kerja (performance). Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan kemampuan kinerja secara kualitas dan kuantitas seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau kerja (output) mencakup kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁹

b. Kinerja Guru

Menurut Supardi kinerja guru dapat ditunjukkan oleh indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja seperti, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.²⁰ Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, penguasaan metode strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada peserta didik, kemampuan mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Aspek - aspek yang dinilai dalam kinerja Dari hasil yang dikutip dalam

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), 66.

²⁰Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Perada, 2014), 32.

buku Veithzal Rivai bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi :²¹

1. kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang guru atau karyawan.

3. kemampuan Hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi guru atau karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam organisasi yaitu:

1. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum .

2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan

3. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disisihkan.

4. Penilaian kinerja juga untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.

²¹ Veithzal Rivai, *Penilaian Kinerja*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 2004), 384.

5. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integrasi kepribadian seorang guru. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, aspek-aspek yang diamati adalah : ²²

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: 1). Guru sebagai pengajar, 2) Guru sebagai pembimbing, 3) Guru sebagai administrator kelas. Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan adalah sebagai berikut: a.

²²Peraturan Menteri Pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007

Menyusun Perencanaan pembelajaran: 1) merencanakan pengelolaan pembelajaran 2) merencanakan pengorganisasian bahan ajar 3) merencanakan pengelolaan kelas 4) merencanakan penilaian hasil belajar b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran 1) Memulai pembelajaran 2) Mengelola pembelajaran 3) Mengorganisasikan pembelajaran 4) Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar 5) Mengakhiri pembelajaran c. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi meliputi: 1) Mengembangkan sikap positif peserta didik 2) Menampilkan kegairahan dalam pembelajaran 3) Mengelola interaksi perilaku dalam kelas d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar meliputi: 1) Merencanakan penilaian 2) Melaksanakan penilaian 3) Memanfaatkan hasil penilaian 4) Melaporkan hasil penilaian e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan meliputi: 1) Memberikan tugas 2) Memberikan bahan bacaan 3) Tugas membantu guru f. Kemampuan melaksanakan program remedial meliputi: 1) Memberikan bimbingan khusus 2) penyederhanaan.²³

c. Kinerja Pegawai

Kinerja biasana di terjemahkan dari istilah "*Performance*". Menurut Arifin kinerja di pandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sedangkan motivasi dapat berupa perilaku dan kesediaan berusaha. Cara untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :²⁴

1. Produktivitas yaitu ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan.

²³Veithzal Rivai, "Penilaian **kinerja**", (Jakarta: Pustaka Jaya, 2004), 384.

²⁴Arifin, *Pengaruh Kinerja Lingkungan Dan Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja Keuangan*, Accountig Analysis Journal, 2014, 493-499.

2. Kualitas produksi yang dihasilkan.
3. Pelayanan yang berkualitas tinggi pada pelanggan merupakan hasil penting lainnya yang akan mempengaruhi kinerja kompetitif perusahaan.

3. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim Organisasi sangat penting untuk dibudayakan karena berhubungan erat dengan persepsi setiap orang, yaitu tentang apa yang telah diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai organisasi itu sendiri.

Menurut Etty mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara reletatif dirasakan anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.²⁵

Sedangkan menurut Puspita bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi, iklim organisasi memengaruhi praktek dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda dengan keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

²⁵Susanty Etty, *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka*, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2, September 2012.

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan sebuah persepsi setiap individu yang ada di organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap organisasi dan kinerja anggota organisasi yang dapat menentukan kinerja organisasi tersebut.

Faktor Penentu Iklim Organisasi Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya manager dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan semangat kerja. Para pegawai merasa bahwa iklim yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut:²⁶

1. Flexibility conformity Fleksibilitas dan comfomity merupakan kondisi organisasi yang memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung didalam mengembangkan

²⁶Sari, Rani Puspita. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru)*, Jurnal JOM FISIP, Vol. 4, No. 2, Oktober 2017.

iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Responsibility. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. Standards. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau halhal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. Reward. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

b. Karakteristik Iklim Organisasi

Menurut Rimbun dan Rosbi mengungkapkan bahwa karakteristik iklim organisasi atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Adapun karakteristik iklim organisasi sebagai berikut:²⁷

1) Struktur Organisasi

Struktur Organisasi menggambarkan perasaan di organisasi seara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

2) Standar

²⁷Rimbun, Lenny Rosbi. *Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta*, Jurnal Persada Husada Indonesia, Volume 3, No. 10, Juli 2017

Standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menggambarkan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pengarah dalam dirinya sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi anggota tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri.

4) Penghargaan

Penghargaan dapat digambarkan bahwa anggota dalam setiap organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim organisasi menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik, penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan

Peranan percaya dan saling mendukung yang terus menerus secara berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam bertugas.

6) Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perasaan komitmen yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal, jika level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

4. Iklim Sekolah

Menurut Milner dkk, mengatakan bahwa iklim merupakan hasil yang diperoleh dari upaya-upaya yang dilakukan oleh sebuah sekolah. Iklim ini terdiri atas iklim tertutup dan iklim terbuka. Iklim terbuka memfokuskan pada kepribadian yang bersikap hormat, jujur serta memberikan peluang kepada seluruh perangkat sekolah terlibat dalam upaya mencapai tujuan sekolah.²⁸

Iklim sekolah mengarah pada kualitas dan karakter kehidupan sekolah. Iklim sekolah berdasar pada pola pengalaman siswa, orang tua, dan personil sekolah. Iklim sekolah juga merefleksikan norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, kegiatan belajar mengajar, dan struktur organisasi.²⁹

Iklim organisasi memiliki peranana yang sangat penting di sekolah. Maka dari itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang maksimal sehingga mampu menciptakan iklim sekolah yang baik. Kepala sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kinerja yang maksimal akan mampu meningkatkan

²⁸Milner, Karen dan Khoza, Hariet, *A Comparison of Teachers Stress and Scholl Climate Across School with Different Matric Success Rate*, (South African Journal of Educational, 2008), 158.

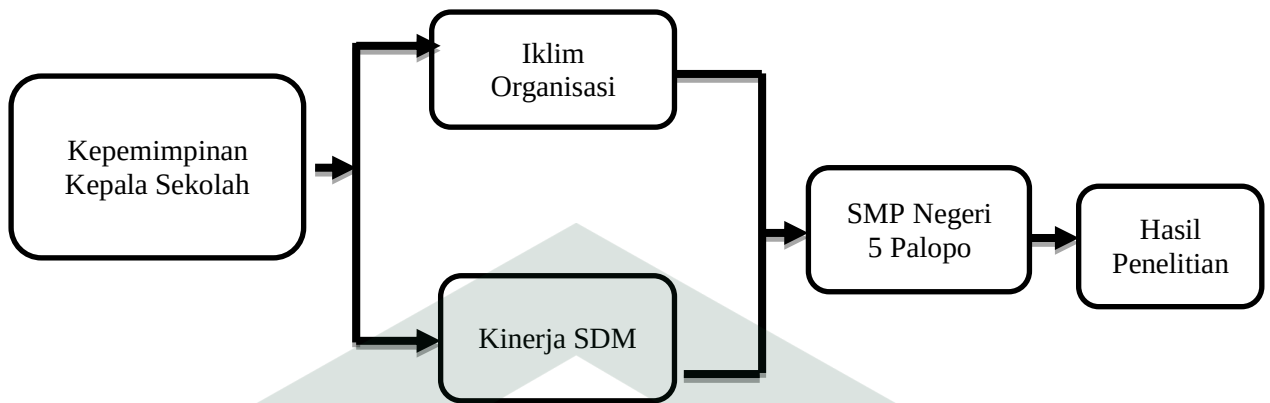
²⁹Thapa et. al., *A Review of School Climate Research*, Jurnal Educational Research, Vol. XX No. X, 2013, 2.

kinerja guru.



IAIN PALOPO

B. Kerangka Pikir



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

Berdasarkan skema tersebut dapat dipahami bahwa dalam mengembangkan kinerja maupun iklim sekolah, peranan kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan.

IAIN PALOPO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Peneliti menggunakan penelitian kualitatif untuk menggali dan mendapatkan informasi mendalam terkait pokok permasalahan yang diteliti. Metode ini menggunakan tahapan yang bersifat deskriptif yang diperoleh melalui data yang bersifat kualitatif sehingga menekankan pada kata atau gambar untuk memecahkan masalah penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 5 Palopo yang beralamatkan di Jalan Bakau Kota Palopo. Alasan peneliti memilih SMP Negeri 5 Palopo sebagai lokasi penelitian karena peneliti menemukan permasalahan penelitian terkait iklim sekolah dan kinerja sekolah yang ada di sekolah tersebut.

C. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data penelitian yang diperoleh langsung di lokasi penelitian melalui informan penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari informan penelitian melalui wawancara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui data yang tidak diperoleh secara langsung di lokasi penelitian. Serta dokumen atau arsip penting yang

diperoleh dari SMPN 5 Palopo.

D. Informan/ Subjek Penelitian

Informan adalah orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti dan bersedia memberikan informasi tentang situasi dan kondisi terkait dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan siswa yang ada di SMP Negeri 5 Palopo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (Observasi)

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Inti dari observasi itu sendiri adalah adanya perilaku yang tampak dan dapat dilihat langsung oleh mata, dapat didengar, dihitung dan dapat diukur. Observasi penelitian ini dengan mengamati secara langsung mengenai kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo.

2. Wawancara (interview)

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian

ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak sekolah SMP Negeri 5 Palopo (Guru dan Kepala Sekolah).

3. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner adalah salah satu teknik yang digunakan dalam proses pengumpulan data melalui formulir. Formulir yang digunakan berisi pertanyaan-pertanyaan kepada informan yang sesuai dengan tujuan penelitian dan diajukan kepada seseorang atau sekumpulan orang untuk memberikan tanggapan³⁰. kuisisioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan terkait dengan peranan kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP N 5 Kota Palopo (Lampiran 1).

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia terkait dengan peranan Kepala Sekolah di SMP N 5 Kota Palopo. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti: rincian data, catatan-catatan dan foto-foto terkait dengan penelitian ini.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan membaca beberapa referensi penelitian. Menurut sugiyono, instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena

³⁰ Mardalis. *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.2008

alam maupun sosial yang diamati³¹. Sebelum membuat angket/kuisisioner penelitian terlebih dahulu dibuatkan rancangan indikator-indikator penelitian dari variabel penelitian peranan kepemimpinan kepala sekolah SMP N 5 Kota Palopo dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja sumberdaya manusia sebagai berikut :

Tabel 3.1 Indikator Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Indikator	Deskripsi
1.	Komunikasi	- Kepala sekolah dapat menciptakan komunikasi yang baik dengan guru dan siswa - Kepala sekolah dapat menciptakan kerjasama yang baik dengan guru
2.	Pengambilan Keputusan	- Kepala sekolah dapat mengambil keputusan dengan bijak dan menerima masukan - kepala sekolah memiliki kecepatan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan
3.	Pengarahan	- Kepala sekolah mampu memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti - kepala sekolah dapat menjadi panutan dan keteladanan di sekolah
4.	Memotivasi	- Kepala sekolah memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap kinerja guru - Kepala Sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk lebih kreatif dalam pengembangan diri.

³¹Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2014).

Tabel 3.2 Indikator Iklim Organisasi di Lingkungan Sekolah

No.	Indikator	Deskripsi
1.	Struktur organisasi	- Peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi sekolah yang dapat meningkatkan kinerja sumberdaya disekolah
2.	Standar	- Standar dalam organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik
3.	Tanggung jawab	- Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan
4.	Penghargaan	- Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan
5.	Dukungan	- Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas
6.	Komitmen	- Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

IAIN PALOPO

Tabel 3.3**Indikator Kinerja Sumberdaya Manusia (Guru/Tenaga Pendidik)**

No.	Indikator	Deskripsi
1.	<i>Quantity of work</i>	- Merencanakan program pengajaran dengan tepat - Melakukan penilaian hasil belajar

		dengan teliti - Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran
2.	<i>Quality of work</i>	- Melakukan hal-hal yang baru dalam pembelajaran - Menyelesaikan program sesuai dengan kalender akademik - Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa
3.	<i>Initiative</i> (inisiatif)	- Menggunakan media dalam pembelajaran - Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran
4.	<i>Communications</i> (komunikasi)	- Melaksanakan layanan bimbingan siswa - Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran - Terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran - Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses pembelajaran

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisa data adalah suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis yang diperoleh dari wawancara dan sumber dari lapangan terkait fokus permasalahan, teknik analisa data dilakukan melalui empat tahap yaitu reduksi data, menampilkan data, verifikasi data dan kesimpulan.³²

Adapun teknik-teknik dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengumpulan data di lapangan. Setelah data dikumpulkan maka selanjutnya data tersebut dikelompokkan sesuai

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 88.

kebutuhan peneliti. Setelah dikelompokkan data tersebut diuraikan secara deskriptif agar mudah dimengerti.

2. Reduksi Data

Reduksi yaitu tahapan yang dilakukan dengan melakukan pemilihan dan penyederhanaan data. Upaya tersebut dilakukan dengan melakukan ringkasan hal-hal penting dalam rangka menjawab masalah penelitian. Proses ini meliputi:³³

- a. Pengelompokkan data penting
- b. Adanya kelompok data
- c. Pengkategorian data

3. Penyajian data

Tahap selanjutnya yakni penyajian data penelitian. Dalam penelitian ini data disajikan dalam bentuk cerita sehingga mudah dipahami dan dimengerti.

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir dari analisis data yakni penarikan kesimpulan. Dalam tahap ini dilakukan secara teliti sehingga mampu menjawab pokok permasalahan penelitian. Selain itu, dalam tahap ini dilakukan tinjauan ulang terhadap data yang telah teruji validasinya.

IAIN PALOPO

³³Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 92.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Keadaan SMP Negeri 5 Palopo

Kondisi nyata di SMP Negeri 5 Palopo, jumlah ruang kelas yang tersedia delapan belas (18) kelas, sedangkan jumlah rombongan belajar (rombel) ada enam belas (16) rombel sehingga jumlah ruang kelas dapat menampung rombel yang ada. Begitu pula dengan ruangan lainnya yang usia pembangunannya sejak tahun 2005 belum pernah mengalami perbaikan secara signifikan sehingga kurang nyaman digunakan oleh siswa melakukan proses belajar mengajar dan kegiatan lainnya.

Khusus untuk ruang Tata Usaha membutuhkan rehab palpon dan lantai. Kondisi ini berdampak pada tidak nyamannya bagi Tata Usaha dalam menjalankan tugas kesehariannya karena bekerja di ruangan yang sempit dan lokasi yang tidak layak.

Untuk melakukan revitalisasi bangunan – bangunan tersebut sangat memerlukan biaya yang besar sedangkan pihak sekolah tidak memiliki dana untuk pembangunan gedung sekolah. Bantuan keuangan setiap bulan yang disalurkan melalui dana BOS oleh pemerintah kepada pihak sekolah hanya untuk biaya operasional sekolah tidak dapat digunakan untuk biaya pembangunan fisik, kecuali untuk pembiayaan pemeliharaan.

Karena kebutuhan penambahan ruang belajar sangat mendesak dan

perbaikan bangunan lainnya sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar agar supaya kondisi kegiatan belajar mengajar lebih kondusif, maka pihak sekolah dan komite sekolah pada tanggal 09 Juni 2020 mengadakan rapat yang dihadiri oleh unsur sekolah, pengurus komite sekolah, sepakat mengusulkan permohonan pembangunan dan perbaikan gedung melalui program revitalisasi yang disipkan oleh pemerintah.

Adapun kegiatan revitalisasi yang sangat diharapkan adalah sebagai berikut:³⁴

- a. Pembangunan Ruang tata usaha
- b. Renovasi ruang belajar (RKB)
- c. Renovasi WC siswa
- d. Renovasi ruang perpustakaan
- e. Renovasi ruang Laboratorium IPA
- f. Pembangunan ruang UKS
- g. Renovasi ruang Kepala Sekolah

Adapun tujuan pembangunan ruang RKB, ruang Tata Usaha, dan revitalisasi ruang belajar serta bangunan lainnya adalah :³⁵

- 1) Mengoptimalkan kinerja guru dan staf Tata Usaha, baik basic skill maupun profesionalisme.
- 2) Untuk menunjang kelancaran kegiatan proses belajar mengajar.
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana gedung sekolah.
- 4) Meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler.

³⁴ Tata Usaha SMP Negeri 5 Palopo

³⁵ Tata Usaha SMP Negeri 5 Palopo

Manfaat yang diperoleh dapat dirasakan dari pembangunan ruang belajar adalah terselenggaranya proses kegiatan belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien serta menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah.

VISI

“ Terwujudnya sumber daya manusia yang menguasai dasar IPTEK dan IMTAQ serta berwawasan keunggulan”

MISI

1. Mewujudkan kurikulum yang adaptif.
2. Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
3. Mewujudkan lulusan yang berakhlak mulia, cerdas, terampil sehat jasmani dan rohani, kreatif, kompetitif, dan ramah terhadap lingkungan.
4. Mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang dipersyaratkan SNP.
5. Mewujudkan prasarana dan sarana pendidikan yang sesuai standard.
6. Mewujudkan manajemen sekolah yang efektif dan efisien.
7. Mewujudkan penggalangan biaya pendidikan yang memadai.
8. Mengupayakan pembiayaan pendidikan yang memadai, wajar dan adil.³⁶

2. Data siswa dalam 5 (empat) tahun terakhir³⁷

Thn. Ajaran	Jml. Pendaf tar (cln siswa Baru	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Jumlah (Kls I + II + III)	
		Jml. Siswa	Jml. Rombel	Jml. Siswa	Jml. Rombel	Jml. Siswa	Jml. Rombel	Siswa	Rombel
2015/2016	154 org	154 org	6 Rbl	149 org	6 Rbl	142 org	6 Rbl	445 org	18 Rbl
2016/2017	190 org	190 org	6 Rbl	184 org	6 Rbl	133 org	6 Rbl	507 org	18 Rbl
2017/2018	191 org	191 org	6 Rbl	174 org	6 Rbl	144 org	6 Rbl	509 org	18 Rbl
2018/2019	135 org	135 org	5 Rbl	180 org	6 Rbl	139 org	6 Rbl	454 org	18 Rbl
2019/2020	152 org	152 org	4 Rbl	138 org	5 Rbl	177 org	6 Rbl	467 org	18 Rbl

³⁶ Tata Usaha SMP Negeri 5 Palopo

³⁷ Tata Usaha SMP Negeri 5 Palopo

3. a) Data Ruang Kelas

	Jumlah Ruang Kelas Asli (d)				Jumlah ruang lainnya yang digunakan untuk kelas (e)	Jumlah ruang yang digunakan u/ R.Kelas (f)=(d+e)
	Ukuran 7x9m ² (a)	Ukuran >63m ² (b)	Ukuran <63m ² (c)	Jumlah (d) = (a+b+c)		
Ruang Kelas	18	-	-	18	Jmlh :ruang Yaitu :	18

b) Data Ruang Lainnya³⁸

Jenis Ruang	Jumlah (buah)	Ukuran (m ²)	Jenis Ruangan	Jumlah (buah)	Ukuran (m ²)
1. Perpustakaan	1	9 x 15	4. Lab. Komputer	1	9 x 8
2. Lab. IPA	2	8 x 15	5. Keterampilan	1	10 x 16
3. Lab. Bahasa	1	8 x 15	6. Kesenian		 x

4. Data Guru³⁹

Jumlah Guru / Staf	Bagi SMP Negeri	Bagi SMP Swasta	Keterangan
Guru Tetap (PNS/ Yayasan)	31 org	-	
Guru Tidak Tetap/ Guru Bantu	2 org	-	
Guru PNS Dipekerjakan (DPK)	-	-	

B. Hasil Penelitian

1. Kondisi iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo

Berkenaan dengan kondisi iklim organisasi di SMP Negeri 5 Palopo, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah Bapak Wagiran, S.Pd, M.Eng yang mengemukakan bahwa:

Iklim sekolah di SMP Negeri 5 Palopo sangat harmonis, ini merupakan kerja keras semua pihak sekolah khususnya sebagai kepala sekolah yang

³⁸ Tata Usaha SMP Negeri 5 Palopo

³⁹ Tata Usaha SMP Negeri 5 Palopo

selalu aktif berkomunikasi dengan seluruh warga sekolah. Setiap ada persoalan selalu dikomunikasikan dengan pengawas dan guru maupun tenaga kependidikan.⁴⁰

Kepala sekolah juga menjelaskan mengenai upaya yang dilakukan SMP Negeri 5 Palopo agar hubungan silaturahmi bisa terjalan dengan baik.

Setiap bulan tepatnya minggu ke dua, Kamis selalu mengadakan rapat kecil atau pertemuan dengan mengadakan pengajian dan makan bersama, dengan tujuan untuk mempererat tali silaturahmi dengan sesama warga sekolah khususnya para guru.⁴¹

Iklim sekolah memiliki peranan yang penting dalam kegiatan yang terjadi di sekolah, hal ini berkaitan dengan pemaparan salah satu guru SMP Negeri 5 Palopo ibu Patiharni, S.Pd, yang mengemukakan bahwa:

Dengan adanya suasana atau kondisi sekolah yang nyaman, kami sebagai guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas kami. Saya kira kepala SMP Negeri 5 Palopo sudah sangat berkerja keras dalam menciptakan iklim sekolah yang baik. Dan tentunya ini sangat membantu kami dalam melakukan proses pembelajaran.⁴²

Kepala sekolah juga memaparkan bahwa:

Iklim sekolah sangat penting untuk diperhatikan. Salah satu penunjang keberhasilan guru dalam mengajar karena iklim sekolah yang baik. Kami selalu berusaha memberikan kenyamanan bukan hanya pada guru tapi semua warga sekolah agar merasa nyaman di lingkungan sekolah.⁴³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, hal ini jelas bahwa iklim di SMP Negeri 5 Palopo sudah baik. Kepala sekolah membuat struktur organisasi agar pelaksanaan program sekolah dapat berjalan dengan baik.

Tentunya kami membuat struktur organisasi yang dimulai dari kepala

⁴⁰ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁴¹ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁴² Patiharni (Guru SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁴³ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

sekolah sampai dengan peserta didik. Hal ini penting untuk diketahui, agar mereka yang memiliki tanggung jawab dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Misalnya, wakasek kurikulum dan bendahara, dengan adanya strukrut tersebut maka mereka dapat mengetahui tugas yang akan dilakukan.⁴⁴

Sebagai kepala sekolah, tentunya akan selalu berupaya untuk mengembangkan sekolah untuk menjadi lebih unggul. Kepala SMP Negeri 5 Palopo mengemukakan bahwa:

Untuk meningkatkan kinerja sekolah, tentunya ada standar yang harus dicapai. Maka dari itu banyak hal yang perlu untuk dipersiapkan agar mampu mencapai kinerja yang baik.⁴⁵

Kepala sekolah juga melanjutkan:

Semua guru maupun tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, dan saya selalu mengapresiasi mereka yang menjalankan tugasnya dengan baik.

Banyak strategi yang diterapkan oleh bapak kepala sekolah, seperti halnya bagaimana agar komitmen itu tercipta, persaudaraan, kerja sama, dan iklim kerja yang kondusif. Bapak Wagiran S.Pd, M.Eng dalam wawancara mengatakan:

Komitmen itu berangkat dari individu masing-masing. Selama sekebutuhan mereka terpenuhi kemudian kita tidak terlalu menekan mereka. Tapi kita berusaha mengerjakan segala sesuatu itu secara bersama-sama, saya kira komitmen itu akan muncul sendiri, karena karakter setiap orang berbeda. Intinya saya berusaha agar kebutuhan mereka terpenuhi. Mereka merasa aman, nyaman, enjoy dalam bekerja dengan segala keadaannya. Kalau mengenai iklim kerja yang kondusif, disini saya ciptakan dengan saling percaya satu sama lain, kerjasamanya bagus, dan toleransi tinggi. Mengenai bagaimana tipe saya dengan guru-guru, saya memang harus beaur dengan mereka,

⁴⁴ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁴⁵ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

jadi saya tidak mengambil jarak dan tipe itu yang saat ini saya anggap paling tepat. Karena kalau saya mengambil jarak, maka biasanya itu tidak connect. Karena ini berangkat sendiri-sendiri. Tapi ketika saya ambil sejajar, kita ajak sama-sama. Ini program kita, mari kita laksanakan bersama-sama, maka jadinya lebih sukses.⁴⁶

Pengembangan mutu yang bersumber dari dalam diri guru sendiri memperkuat upaya pribadi dari guru yang bersangkutan untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan menumbuhkan sikap profesionalnya. Sedangkan pengembangan mutu guru yang berasal dari luar merupakan usaha dari lembaga pimpinan atau orang lain untuk membina dan mengembangkan profesionalisme guru. Terkait dengan hal tersebut kepala sekolah memberikan tugas kepada guru yang berkaitan dengan tanggung jawabnya. Kepala SMP Negeri 5 Palopo mengatakan:

Guru sebelum melakukan pembelajaran harus menyiapkan perencanaan terlebih dahulu, seperti RPP atau silabus. Saya tidak pernah memberikan tugas kepada guru diluar dari tanggungjawabny. Adapun tugas lain pasti itu menyangkut dengan pengembangan sekolah atau peserta didik.⁴⁷

Berkenaan dengan pengambilan keputusan, ibu Patiharni mengatakan:

Kepala sekolah selalu melibatkan guru-guru dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengembangan sekolah. Biasanya kami melakukan rapat.⁴⁸

Selanjutnya, guru-guru diberikan kesempatan untuk studi lanjut baik dengan biaya sendiri maupun beasiswa. Mengenai strategi lain, kepala SMP Negeri 5 Palopo menuturkan dalam satu wawancara, yaitu:

Selain memfasilitasi guru untuk mengembangkan diri, juga dilakukan

⁴⁶ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁴⁷ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁴⁸ Patiharni (Guru SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

dengan memberikan dorongan guru melalui sistem point. Bagi guru yang berkarya atau membina siswa sampai juara baik tingkat lokal maupun nasional diberikan poin penghargaan yang dapat ditukar di akhir tahun ajaran dengan voucher atau uang. Adapun mengenai sistem poin tersebut, sudah terlaksana di sekolah.⁴⁹

Untuk meningkatkan proses pembelajaran di SMP Negeri 5 Palopo dilakukan dengan berbagai upaya, antara lain mengadakan pelatihan-pelatihan seperti workshps, seminar, lokakarya dengan menghadirkan ahlinya.

2. Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di sekolah SMP Negeri 5 Palopo

Berkenaan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja kepala sekolah dalam wawancara mengatakan:

Jadi faktor kepemimpinan itu sangat menentukan kondisi sekolah istilah saya pimpinan itu bisa membuat hitam putih suatu lembaga oleh karena itu faktor kepemimpinan yang sangat penting, pimpinan itu harus bisa menciptakan suasana kebersamaan dulu dengan staf, saya punya prinsip antara lain itu: “Senang Sama-Sama Senang, Susah Sama-Sama Susah”. Jadi, kebersamaan dengan semua stekholder, dengan semua komponen yang ada di sekolah itu yang paling utama. Jadi bagaimana kita membagi pekerjaan secara merata, secara adil, termasuk bagaimana kita memberikan perhatian secara merata secara adil sehingga teman-teman itu merasa diperhatikan dan diperlakukan secara adil, lalu berikutnya kita tidak hanya menuntut kewajiban menuntut anak buah itu bekerja dengan maksimal tapi harus di imbangi dengan perhatian pimpinan tentunya secara proporsional. Misalnya kalau anak buah itu sudah bekerja baik, pimpinan harus mengapresiasi dengan memberikan reward. Reward itu tidak harus diberikan dana yang besar tetapi bisa juga dengan ungkapan, dengan mengunjungi dia dengan mengajaknya berkomunikasi, dan selama ini SMP 5 Palopo setiap akhir semester paling ndak setiap akhir ajaran, guru-guru yang punya prestasi selalu diberi reward dalam bentuk ya ucapan terimakasihnya ada, berupa sejumlah dana sedikit dan sertifikat piagam. Jadi itu kebersamaan kekeluargaan, dan yang berikutnya adalah keteladanan kepemimpinan itu yang harus ditonjolkan. Pimpinan itu tidak

⁴⁹ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

hanya bisa menyuruh, memerintah, tetapi harus sebagai contoh dalam semua aktivitas. Kegiatan kerjanya, semangat kerjanya, tanggungjawabnya bahkan disiplin pimpinan itu diusahakan harus bisa dicontoh oleh anak buah, kurang lebih yang seperti itulah yang saya terapkan.⁵⁰

Sejalan dengan salah satu guru SMP Negeri 5 Palopo Ibu Hartanti yang mengemukakan bahwa:

Saya sangat nyama dalam mengajar karena kondisi yang asri dan santai. Kepala sekolah selalu memberikan motivasi sehingga kami lebih semangat dalam bekerja. Biasanya guru juga diberikan reward bila kinerjanya bagus. Kami selalu diberikan arahan sebelum melaksanakan tugas, apabila ada yang tidak kami mengerti kepala sekolah selalu menjelaskan dengan baik serta untuk pengembangan kinerja kami biasanya diikutkan pelatihan.⁵¹

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo mencakup kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia berupa guru dan siswa. Pengelolaan sumber daya manusia pendidikan diawali dengan perencanaan. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Wagiran, Kepala SMP Negeri 5 Palopo yang menjelaskan sebagai berikut.

Pengelolaan sumber daya manusia berbasis prestasi di sekolah kami diawali dari perencanaan, baik SDM berupa siswa maupun guru. Untuk SDM berupa guru, perencanaan yang kami lakukan meliputi penyusunan anggaran tenaga kerja, yaitu kegiatan memadukan jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, tujuannya untuk mendapat gambaran mengenai kebutuhan tenaga kerja, dan penyusunan program tenaga kerja, yaitu kegiatan untuk mengisi formasi yang meliputi program pengadaan tenaga kerja, promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan pegawai, pengembangan karier, program pemeliharaan pegawai, dan program pemberhentian pegawai.⁵²

Menurut penjelasan Bapak Wagiran, disebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berupa guru yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo

⁵⁰ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁵¹ Hartanti (Guru SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁵² Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

meliputi penyusunan anggaran tenaga kerja (man power budgeting) yaitu kegiatan memadukan jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, tujuannya untuk mendapat gambaran mengenai kebutuhan tenaga kerja, dan penyusunan program tenaga kerja (man power programming), yaitu kegiatan untuk mengisi formasi yang meliputi program pengadaan tenaga kerja, promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan pegawai, pengembangan karier, program pemeliharaan pegawai, dan program pemberhentian pegawai.

Hal yang sama dikemukakan oleh Bapak Saifullah Wakil Kepala SMP Negeri 5 Palopo yang menjelaskan bahwa perencanaan SDM berupa guru diawali dari perencanaan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan tersebut meliputi penarikan atau rekrutmen tenaga pengajar yang dilakukan melalui empat tahapan. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Saifullah sebagai berikut.

Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan meliputi pengadaan tenaga pendidik yang dilakukan dalam tahapan antara lain meliputi: 1) pencarian personel, baik secara kualitas maupun kuantitas; 2) pencarian personel untuk memenuhi kebutuhan sekolah; 3) memutuskan personel yang memenuhi persyaratan kebutuhan sekolah; dan 4) kegiatan memilih posisi personil. Tahapan-tahap di atas dilakukan dengan melibatkan beberapa orang. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan dan sesuai juga dengan kualifikasi yang dimiliki calon tenaga pendidik, sehingga calon yang diterima mampu menunjang cita-cita SMP Negeri 5 Palopo seperti yang tercantum didalam visi, misi dan tujuan sekolah.⁵³

Hasil wawancara tersebut di atas menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik di SMP Negeri 5 Palopo dilakukan dengan melibatkan beberapa orang. Tahapan yang dilakukan meliputi: 1) pencarian personel, baik secara kualitas maupun kuantitas; 2) pencarian personel untuk memenuhi kebutuhan

⁵³ Saifullah (Wakil Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

sekolah; 3) memutuskan personel yang memenuhi persyaratan kebutuhan sekolah; dan 4) kegiatan memilih posisi personil. Proses yang dilakukan tersebut bertujuan agar memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan dan sesuai juga dengan kualifikasi yang dimiliki calon tenaga pendidik, sehingga calon yang diterima mampu menunjang cita-cita SMP Negeri 5 Palopo seperti yang tercantum didalam visi, misi dan tujuan sekolah.

Sedangkan strategi atau perencanaan yang dilakukan kepala sekolah sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

Mengenai perencanaan SDM ini dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru tersebut, tentu kalau untuk guru kita melaksanakan tahap-tahap pelatihan, tentu pelatihannya sesuai dengan bidangnya masing-masing, pertama dilakukan langsung oleh kepala sekolah, yang kedua kita undang atau kita panggil orang yang berkompeten dalam bidangnya untuk bagaimana membangun sumber daya manusia yang ada di sekolah itu.⁵⁴

Hal ini juga sesuai dengan yang disampaikan ibu Hartanti sebagai guru mata pelajaran dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Kepala sekolah melakukan pelatihan-pelatihan kepada kami para guruguru yang sesuai dengan bidang masing-masing untuk membengun sumber daya manusia yang baik untuk SMP Negeri 5 Palopo ini.⁵⁵

Untuk menciptakan sumber daya manusia tentulah harus dijalankan beberapa kegiatan yang sudah direncanakan kepala sekolah, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Wagiran selaku kepala di SMP Negeri 5 Palopo sebagai berikut:

Kegiatan yang diadakan untuk membuat sumber daya manusia yang bermutu tentu kita harus mengadakan seperti pelatihan yang di laksanakan

⁵⁴ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁵⁵ Hartanti (Guru SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

dan yang direncanakan itu tidak jauh berbeda dengan yang sudah dilaksanakan adalah pendekatan secara personal mengenai guru untuk bagaimana guru itu kita ajak memahami kekurangannya sehingga dia bisa memperbaiki kedepan, kemudian secara menyeluruh kita mengenali kekurangan-kekurangan si guru, misalkan begini kalau dia guru sumber daya manusia sebagai guru apa kelemahan guru-guru disekolah tersebut? Kurang disiplin, maka yang kita tanamkan adalah menciptakan pemahaman mereka tentang pentingnya disiplin, yang kedua mungkin kekurangan mereka adalah dibidang kreatifitas, mereka adalah orang-orang yang monoton hanya mengajar tanpa mengerti bagaimana lebih kreatif sehingga murid-murid itupun bisa imajinasinya berkembang, maka kita menggali potensi diri mereka dengan cara membuat kegiatan-kegiatan yang bisa membangun dan menumbuhkan kreatifitas dari semua guru yang ada.⁵⁶

Dalam proses meningkatkan SDM ini, tentulah ada kendala yang dihadapi dan cara mengatasinya, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wagiran selaku kepala di SMP Negeri 5 Palopo sebagai berikut:

Dalam hal ini kendala yang menjadi penghambat untuk mendorong sumber daya manusia yang bermutu yaitu lemahnya tingkat Sarana dan prasarana itu penghambatnya karna kurang sarana dan prasarana. Untuk mengatasi kendala tersebut yaitu dengan cara mengatasinya adalah seorang kepala sekolah harus punya kreatifitas, dia harus kreatif mempergunakan sarana yang ada sehingga tidak faham segala hal yang menjadi program disekolah itu, oleh karna itu diajak lah guru-guru yang dilihat yang dipandang berpotensi mampu ikut andil dalam bagaimana supaya mengembangkan potensi-potensi guru-guru yang ada.⁵⁷

Sejalan dengan yang disampaikan kepala sekolah tersebut, hasil wawancara dengan guru wali kelas ibu Winarni di ruang guru beliau mengatakan sebagai berikut:

Dalam hal ini, yang menjadi kendalanya biasa berkaitan dengan waktu pemahaman guru-guru terhadap hal yang disampaikan oleh yayasan karna ada juga yang cepat tanggap dan ada juga yang kurang tanggap jadi harus berulang-ulang disampaikan. Kemudian program lainnya berkaitan dengan skill guru untuk melaksanakan program yang dicanangkan oleh yayasan

⁵⁶ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁵⁷ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

itu.⁵⁸

Dalam melakukan peningkatan SDM kepala sekolah melibatkan staf atau guru lainya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Wagiran selaku kepala di SMP Negeri 5 Palopo sebagai berikut:

Tentu saja dalam melakukan perencanaan tentang peningkatan sumber daya manusia saya selalu pasti harus melibatkan staf atau guru, karna seorang kepala sekolah tidak bekerja sendiri dalam sebuah unit kerja, dalam sebuah unit kerja itu adalah yang bekerja sama dan tim, tidak ada istilah aku lah yang mampu, tetapi yang ada adalah tim yang mengerjakannya.⁵⁹

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara bersama dengan ibu Hartanti sebagai guru mata pelajaran dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Dalam melakukan raker kepala sekolah selalu mengikut sertakan atau pasti melibatkan guru dan staf lainya untuk mendiskusikan/merencanakan suatu kegiatan, contohnya dalam hal disiplin. Disiplin diharapkan guru itu menjadi contoh bagi anak-anak muridnya sehingga guru lah yang terlebih dahulu mendisiplinkan dirinya sebagai panutan anak-anak.⁶⁰

Dilihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM dengan melakukan perencanaan merupakan proses kegiatan atau program yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu, baik yang berbentuk pelatihan dan workshop.

C. Pembahasan

Peranan kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja sangatlah penting

⁵⁸ Winarni (Guru SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁵⁹ Wagiran (Kepala SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

⁶⁰ Hartanti (Guru SMP Negeri 5 Palopo), Wawancara, pada 10 Agustus 2021

dalam memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan meningkatkan kualitas kerja guru. Iklim kerja yang kondusif akan membuat rasa nyaman sehingga guru dapat bekerja dan mengerakkan semua kemampuannya. Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya siswa, guru, kepala sekolah dan stakeholder) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan Carudin hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukan bahwa iklim kerja sekolah yang dianalisis dari dimensi iklim kerja sekolah secara fisik dan iklim kerja sekolah secara psikologis secara umum berada pada kategori sedang. Kepala sekolah dan guru sudah terjalin hubungan yang harmonis, tetapi kurang mendukung dana kegiatan. Faktor kinerja individu sangat dipengaruhi oleh dukungan iklim kerja yang meliputi pelatihan, pengembangan, peralatan, teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.⁶¹ Dukungan iklim organisasi ini diartikan sebagai iklim kerja. Jika keseluruhan yang terdapat dalam sekolah dioptimalkan maka akan dapat mewujudkan kinerja individu yang optimal pula.

Jadi iklim kerja merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi. Program pembelajaran di sekolah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja merupakan suatu kondisi

⁶¹ Carudin, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru", diakses dari <https://media.neliti.com>.

atau keadaan suasana kerja dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kinerja seseorang yang akan berdampak pula pada etos kerjanya.

Berdasarkan penjabaran diatas, sasaran pengembangan iklim meliputi tingkat kenyamanan, proses pengajaran dan pembelajaran, Hubungan interpersonal antara siswa dengan siswa, siswa dengan guru, maupun guru dengan orang tua serta hubungan kelembagaan lingkungan dengan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo, dalam hal menciptakan rasa nyaman selama bekerja di sekolah, Kepala sekolah menjalin komunikasi yang baik dengan guru, dalam hal pekerjaan, kepala sekolah memberikan arahan dan penjelasan mengenai tugas yang akan disiapkan oleh guru, dengan bahasa yang lembut dan persuasif, namun tetap memegang teguh prinsip disiplin dengan memberikan masa tenggang waktu, tidak jarang pula kepala sekolah memberikan keterangan mengenai suatu tugas atau penjelasan singkat yang turut menambah wawasan dan masukan kepada guru yang hendal mengerjakan sesuatu.

Misalnya untuk perubahan yang terjadi dalam skala nasional yang berasal dari pusat terkait dengan proses pembelajaran, kepala sekolah akan memberikan kesempatan kepada guru untuk belajar dan memahami hal-hal baru tersebut melalui kegiatan, seminar atau pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pihak luar sekolah maupun kegiatan yang dilakukan di sekolah tersebut. Tidak hanya itu kepala sekolah sekolah juga selalu memberikan arahan kepada para guru untuk

saling membantu dalam menyelesaikan masalah, baik masalah yang timbul selama proses pembelajaran di kelas, misalnya ketidakmampuan guru dalam mengorganisasikan atau menhandel kelas, maupun masalah yang timbul di luar ruang belajar.

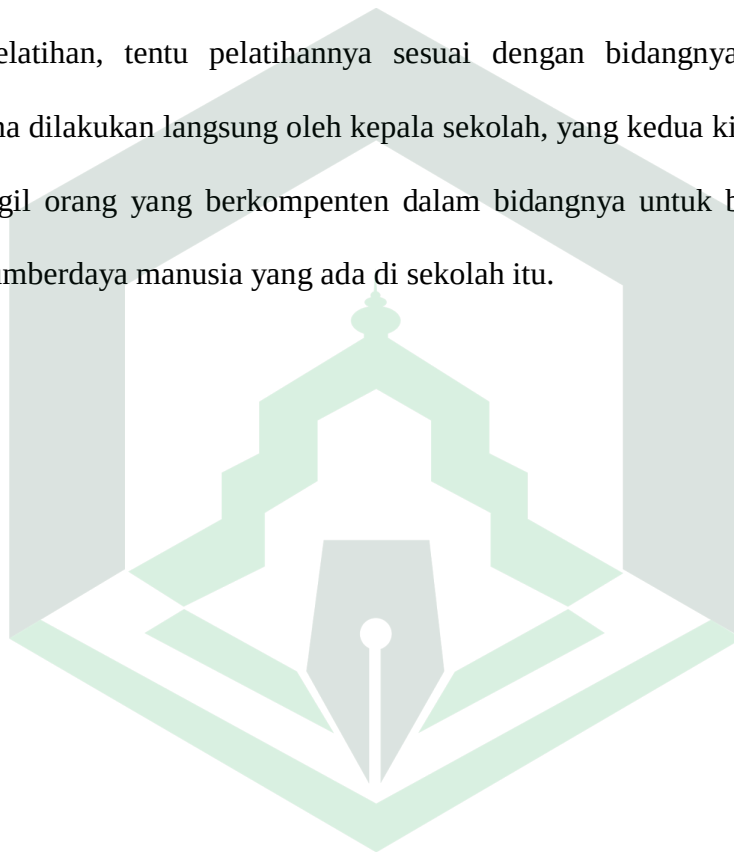
Dalam kesempatan yang lebih santai guru menjalin komunikasi dalam bentuk gurauan atau candaan dengan tujuan agar komunikasi yang terjalin di jam kerja tetap memegang prinsip kekeluargaan, dalam menjalin kenyamanan dalam berkomunikasi, kepala sekolah juga memiliki program liburan akhir tahun sesama pegawai, baik kepala sekolah maupun guru, tentunya dalam hal ini yayasan juga ikut berpartisipasi dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan kekeluargaan. Rasa nyaman sangat dibutuhkan dan diinginkan oleh semua orang, di lembaga pendidikan rasa nyaman sudah menjadi suatu keharusan yang harus dicapai melalui lingkungan yang kondusif, kelas yang bersih, serta hubungan harmonis yang tercipta dari interaksi semua masyarakat sekolah. Menjaga fasilitas sekolah agar tetap bersih menjadi salah satu perhatian penting bagi kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Selain kelengkapan fasilitas, menjaga kebersihan lingkungan, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kekeluargaan, kepala sekolah juga berupaya memberikan kesejahteraan melalui kenaikan upah dan pemberian hadiah kepada guru yang berprestasi, tidak hanya itu kepala sekolah juga berupaya menjalin komunikasi yang baik kepada pegawai lain selain guru yang turut membantu dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Peranan seorang guru sangatlah dibutuhkan keberadaannya dalam proses belajar mengajar, termasuk

disini kualitas kerja guru dalam proses belajar mengajar, sehingga dapat berpengaruh dalam aktivitas belajar siswa. Karena kepala sekolah yang kompeten akan dapat menumbuhkan dampak positif bagi guru itu sendiri. Dengan demikian peran kepala sekolah dalam proses belajar mengajar yang termasuk di dalamnya membimbing, mengelola, mengarahkan serta menggerakkan orang lain atau guru dengan baik, maka akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa usaha-usaha yang dilakukan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif meliputi iklim fisik maupun proses kerja antara lain: a. Menjamin lingkungan sekolah tetap bersih dan nyaman untuk anak-anak b. Melengkapi fasilitas, sarana dan prasarana dan media pembelajaran. c. Menjalin hubungan yang harmonis terhadap tenaga pengajar (para guru) baik dalam suasana kerja yang serius, maupun kondisi kerja dengan suasana kekeluargaan. d. Memberikan kesejahteraan kepada para guru yang memadai. e. Melengkapi fasilitas, sarana dan prasarana dan media pembelajaran Memberikan hadiah bagi guru yang memiliki prestasi dalam memajukan sekolah g. Mengontrol dan mengevaluasi guru dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam mengembangkan kinerja guru semua perencanaan yang disebutkan dalam hasil penelitian pada dasarnya telah sesuai dengan prosedur yang seharusnya oleh pihak sekolah terutama kepala sekolah selaku manajer pendidikan di sekolah. Dengan mengedepankan kegiatan yang inovatif, sekolah ini menyusun perencanaan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan Sumber daya manusia sekolah. Senada dengan apa yang diungkapkan dalam hasil

penelitian bahwa, proses perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum diselenggarakannya proses pelatihan sdm. Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo diketahui bahwa mengenai perencanaan SDM ini dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru tersebut, tentu kalau untuk guru kita melaksanakan tahap-tahap pelatihan, tentu pelatihannya sesuai dengan bidangnya masing-masing, pertama dilakukan langsung oleh kepala sekolah, yang kedua kita undang atau kita panggil orang yang berkompeten dalam bidangnya untuk bagaimana membangun sumberdaya manusia yang ada di sekolah itu.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Adapun kesimpulan berdasarkan hasil penelitian pada bab IV sebagai berikut.

1. Kondisi iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di sekolah SMP Negeri 5 Palopo sudah cukup baik dengan silaturahmi yang harmonis. Kepala sekolah memahami pentingnya iklim yang kondusif dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah selalu berupaya menjalin komunikasi dengan warga sekolah yang biasanya dilakukan dengan pertemuan-pertemuan/rapat. Kinerja sumber daya manusia di SMP Negeri 5 Palopo sudah cukup baik, hal ini dikarenakan adanya motivasi dan dorongan dari kepala sekolah yang berupaya meningkatkan kinerja sumber daya sekolah.
2. Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja sumber daya manusia di sekolah SMP Negeri 5 Palopo. Kepala sekolah berperan sebagai pendidik dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan memberikan dorongan dan nasehat kepada warga sekolah. Upaya Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif diantaranya a. Kepala sekolah menjalin komunikasi interaktif dengan guru dengan pendekatan formal maupun informal sebagai upaya menciptakan harmonisasi, b. Kepala sekolah memberikan reward apresiasi baik berupa pujian maupun hadiah sebagai bentuk

apresiasi terhadap kualitas kerja guru, c. Memberikan kesempatan kepada guru untuk membantu peserta didik dalam menumbuh kembangkan keterampilan melalui kegiatan ekstrakurikuler khususnya di bidang pendidikan kejuaraan.

B. Saran

Adapun saran penelitian ini yaitu:

1. Kepala sekolah agar dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal sehingga menciptakan perencanaan yang inovatif dan melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan di serta memperhatikan kebutuhan-kebutuhan Sumber daya manusia sekolah serta mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif.
2. Guru-guru di SMP Negeri 5 Palopo agar lebih meningkatkan kinerja dan profesionalnya dalam mendidik dan membina peserta didik dan terus memotivasi peserta didik dan meningkatkan kemampuan serta minat bakat peserta didik di sekolah.
3. Bagi Dinas Pendidikan Kota Palopo dalam melaksanakan seleksi Kepala Sekolah adalah benar-benar dicari Kepala Sekolah yang mempunyai kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/.
4. Bagi stakeholder dalam hal ini pemerintah, masyarakat, ataupun para orang tua murid, agar dapat ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian respon yang positif terhadap Kepala Sekolah. Dalam hal ini dapat berupa partisipasi orang tua dalam kehadiran dirinya dalam rapat

yang diadakan secara rutin di sekolah, atau menjalin komunikasi secara intensif apabila memang terdapat masalah.

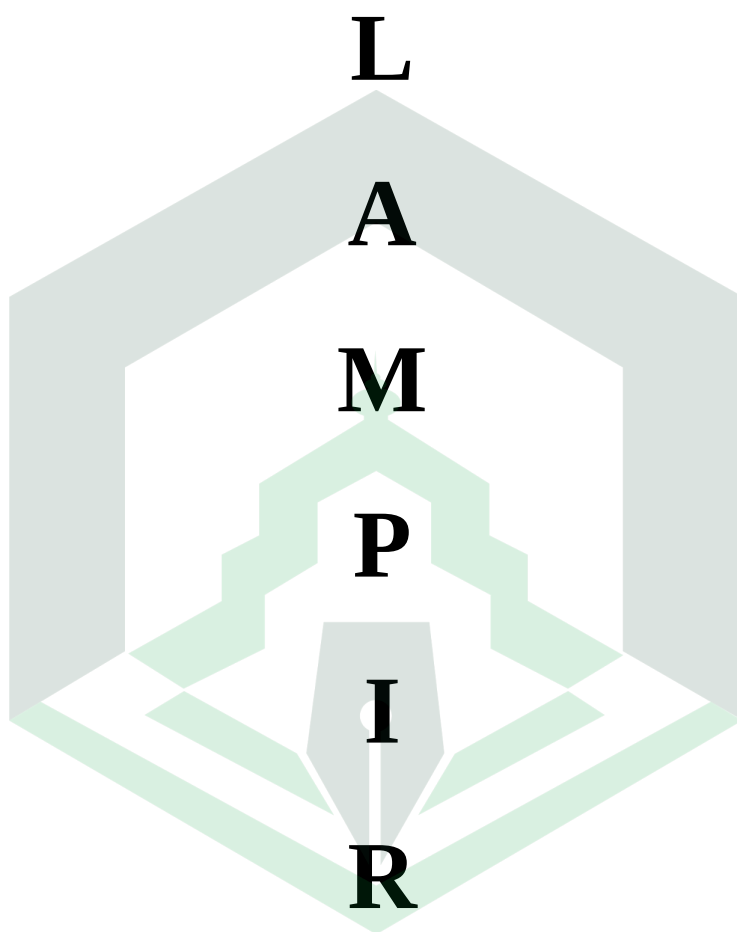


IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Ali. 2004. *Membaca Saham*. Yogyakarta: Andi.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Daryanto, *administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001)
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta:Pustaka Al-Mubin, 2013)
- Dindin. 2020. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru*. Vol. 5 (1), Jurnal pendidikan ,hukum dan bisnis. Universitas Pamulang.
- FatahNanang, 2004. “*Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) & DewanSekolah*”,Bandung: Bani Quraisy.
- Hasanah, A. 2020. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Vol. 1 (1). Jurnal administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan (JAKP). Universitas Islam Negeri Sultan Syarf Kasim Riau
- Ilhan Gunbayi. 2007. *School Climate and Teacher`s Perceptions on Climate Factors : Research Into Nine Urban High Schools*, (The Turkish Online Journal ofEducational Technology (TOJET),
- Karen Milner, dan Khoza, Hariet. 2008. *A Comparison of Teachers Stress andScholl Climate Across School with Different Matric Success Rate*, SouthAfricanJournal of Educational.
- Mardalis. 2008. *Metodologi Peneitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: BumiAksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rimbun, Lenny Rosbi.2007. *Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta*, Jurnal PersadaHusada Indonesia, Volume 3, No. 10.
- Rosyada. 2013. *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Pendidikan*.Jakarta

- Romadhon. 2019. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manager Dalam Menciptakan Sekolah Efektif di SMP An-Nur Bululawang Malang*. Jurnal Ilmu pendidikan, Vol 1 (2). Malang
- Sari, Rani Puspita. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru)*, Jurnal JOM FISIP, Vol. 4, No. 2.
- Soetopo Hendiyat, dan Wasty Soemanto. 1998 “*Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*”. PT. Bina Aksara. Jakarta.
- Sri Purwanti. 2013. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kongbeng di Kabupaten Kutai Timur* dalam jurnal Administrasi Negara Vol 1 No 1.
- Strategi Sekolah Dalam Mempersiapkan UN
(http://tabloid_info.sumenep.go.id, akses 11 juni 2020)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafind
- Susanty Etty. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka*, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2.
- Thapa et. al., 2013. *A Review of School Climate Research*, Jurnal Educational Research, Vol. XX No. X.
- Trimomo, M.I.S Soejono. 1984. *Analisis kepemimpinan*. Angkasa. Bandung.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Press. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2007. *kepemimpinan kepala Sekolah (tinjauan teoritik dan permasalahannya)*. Raja Grafindo persada. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1999. “*Kepemimpinan Kepala Sekolah*”. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.



IAIN PALOPO

N

Lampiran 1: Lembar Validasi

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP NEGERI 5 PALOPO

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Tata Kelola Media Pembelajaran Berbasis Audio Video Pada SMP Negeri 5 Palopo.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. TS = Tidak Sesuai
 2. KS = Kurang Sesuai
 3. S = Sesuai
 4. SS = Sangat Sesuai
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : **Firman patawari,S.Pd. M.Pd**

Instansi : **IAIN Palopo**

No	Bidang Telaah	Kriteria	Skala Penilaian			
			TS	KS	S	SS
1.	Indikator	1. Butir item instrumen sesuai dengan sub variabel			✓	
		2. Batasan pertanyaan dinyatakan dengan jelas			✓	
		3. Mencakup bahasan variabel secara representatif			✓	
2.	Konstruksi	1. Petunjuk mengerjakan soal dinyatakan dengan jelas			✓	
		2. Kalimat pada soal tidak menimbulkan penafsiran ganda			✓	
		3. Rumusan pertanyaan soal menggunakan kalimat tanya/perintah yang jelas			✓	
3.	Bahasa	1. Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia yang benar			✓	
		2. Menggunakan bahasa sederhana dan mudah dimengerti			✓	
		3. Menggunakan istilah (kata-kata) yang dipahami remaja			✓	

Penilaian Umum

- a. Dapat digunakan tanpa revisi
- b. Dapat digunakan dengan revisi kecil
- c. Dapat digunakan dengan revisi besar

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B atau C.

Huruf A, B, atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian di SMP Negeri 5 Palopo tanpa revisi

B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian di SMP Negeri 5 Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian di SMP Negeri 5 Palopo tanpa revisi

A	B	C
	✓	

Palopo, 11 Juli 2021,
Validator,

Firman *Rahman, s.pd, M.Pd.*

IAIN PALOPO

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP NEGERI 5 PALOPO

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Tata Kelola Media Pembelajaran Berbasis Audio Video Pada SMP Negeri 5 Palopo.

PETUNJUK PENGISIAN

5. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
6. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
7. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. TS = Tidak Sesuai
 2. KS = Kurang Sesuai
 3. S = Sesuai
 4. SS = Sangat Sesuai
8. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : **FIRMANSYAH, S.Pd., M.Pd.**

Instansi : **IAIN Palopo**

No	Bidang Telaah	Kriteria	Skala Penilaian			
			TS	KS	S	SS
1.	Indikator	4. Butir item instrumen sesuai dengan sub variabel			✓	
		5. Batasan pertanyaan dinyatakan dengan jelas			✓	
		6. Mencakup bahasan variabel secara representatif			✓	
2.	Konstruksi	4. Petunjuk mengerjakan soal dinyatakan dengan jelas			✓	
		5. Kalimat pada soal tidak menimbulkan penafsiran ganda		✓		
		6. Rumusan pertanyaan soal menggunakan kalimat tanya/perintah yang jelas			✓	
3.	Bahasa	4. Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia yang benar		✓		
		5. Menggunakan bahasa sederhana dan mudah dimengerti			✓	
		6. Menggunakan istilah (kata-kata) yang dipahami remaja			✓	

Penilaian Umum

- d. Dapat digunakan tanpa revisi
- e. Dapat digunakan dengan revisi kecil
- f. Dapat digunakan dengan revisi besar

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B atau C.

Huruf A, B, atau C mempunyai arti sebagai berikut:

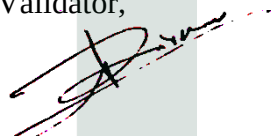
A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian di SMP Negeri 5 Palopo tanpa revisi

B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian di SMP Negeri 5 Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian di SMP Negeri 5 Palopo tanpa revisi

A	B	C
	✓	

Palopo, Juli 2021
Validator,


Firmansyah, S.Pd, M.P

IAIN PALOPO

Lampiran 2: Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara

A. BIODATA RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Pekerjaan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan sesuai dengan yang anda ketahui dan alami
2. Pertanyaan terdiri dari 3 bagian, (a) tentang kepemimpinan kepala sekolah
(b) tentang iklim organisasi sekolah dan (c) tentang kinerja guru

I. Pertanyaan kepada Kepala Sekolah berkaitan dengan iklim organisasi

1. Apakah bapak/ibu kepala sekolah membuat struktur organisasi di Sekolah ?
2. Apakah kepala sekolah membuat standar dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja di sekolah ?
3. Apakah bapak/ibu kepala sekolah menunjukkan rasa tanggung jawab di dalam organisasi sekolah ?
4. Bagaimana bentuk dukungan yang bapak/ibu berikan kepada anggota organisasi di sekolah ketika menjalankan tugasnya ?

5. Bagaimana komitmen bapak/ibu kepala sekolah terhadap organisasinya guna meningkatkan pencapaian dalam tujuan organisasi di sekolah ?

II. Pertanyaan kepada kepala sekolah berkaitan dengan pengembangan kinerja guru

1. Apakah tugas” yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru sebelum memulai pembelajaran ?
2. Apakah guru diberikan tugas tambahan diluar tugas pokok mengajar ?
3. Apakah dalam pengambilan keputusan kepala sekolah melibatkan guru dan pegawai ?
4. Bagaimanan Kepala Sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk lebih kreatif dalam pengembangan diri?
5. Bagaimana pengarahan yang diberikan kepala sekolah dalam pengembangan guru dan pegawai ?

III. Pertanyaan kepada kepala sekolah tentang pengembangan kinerja pegawai

1. Apakah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai ?
2. Apa saja yang dilakukan bapak/ibu kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai ?
3. Bagaimana bapak/ibu kepala sekolah dalam mengawasi kinerja pegawai di sekolah ?

4. Bagaimana komunikasi dalam memberikan pengarahan kepada pegawai ?
5. Bagaimana Bapak/Ibu Kepala Sekolah memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih kreatif dalam pengembangan diri?



IAIN PALOPO

Lampiran 3: Dokumentasi SMP Negeri 5 Palopo



Gambar 1: Halaman SMP Negeri 5 Palopo



Gambar 2 : Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Palopo



Gambar 3: Wawancara Dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Palopo



IAIN PALOPO

Lampiran 4 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Sitti maisarah, lahir di monto pada tanggal 05 mei 1998. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara dari pasangan Ayah yang bernama Eddi dan Ibu yang bernama Bunaiyya. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Bitti, Balandai , Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 021 monto Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 3 Sabbang pada tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Sabbang. Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan dan mengambil program studi manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: sittimaissarah77@gmail.com

IAIN PALOPO