

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MASA PANDEMI COVID 19
DI SDIT HARAPAN BUNDA PURWOKERTO**



TESIS

Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

ANWAR MUTTAQIN

181765016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI**

2022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Nomor 53 Tahun 2022

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Anwar Muttaqin
NIM : 181765016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid 19 di SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Telah disidangkan pada tanggal **12 Januari 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.



Purwokerto, 24 Januari 2022
Direktur,



Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI
PASCASARJANA

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website: pps.iainpurwokerto.ac.id E-mail: pps@iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama : Anwar Muttaqin
NIM : 181765016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 Di SDIT Harapan Bunda Purwokerto

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag. NIP. 19680816 199403 1 004 Ketua Sidang/ Penguji		19/1/2022
2	Dr. H. Syufa'at, M.Ag. NIP. 19630910 199203 1 005 Sekretaris/ Penguji		18/1/2022
3	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd NIP. 19640916 199803 2 001 Pembimbing/ Penguji		18/1/2022
4	Dr. Kholid Mawardi, M.Hum. NIP. 19740228 199903 1 005 Penguji Utama		17/1/2022
5	Dr. Nurfuadi, M.Pd.I. NIP. 19711021 200604 1 002 Penguji Utama		17/1/2022

Purwokerto, 17 Januari 2022
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd
NIP. 19720420 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana UIN SAIZU
Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. wb

Setelah membaca, memeriksa, dan melakukan koreksi, serta perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Anwar Muttaqin
NIM : 181765016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 DI SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Dengan ini memohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini kami sampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Purwokerto, 21 Oktober 2021

Pembimbing



Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd
NIP. 19640916 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI
PASCASARJANA**

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website: pps.iainpurwokerto.ac.id E-mail: pps@iainpurwokerto.ac.id

**PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

Nama : Anwar Muttaqin
NIM : 181765016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan
Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 Di SDIT Harapan
Bunda Purwokerto

Mengetahui
Ketua Program Studi

Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd
Tanggal:

Pembimbing

Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd
Tanggal:

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 Di SDIT Harapan Bunda Purwokerto" seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

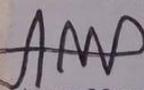
Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto,

Hormat Saya,



Anwar Muttaqin
NIM. 181765016

ABSTRAK

Salah satu dampak pandemi covid 19 adalah diberlakukannya pembelajaran secara daring. SDIT Harapan Bunda merupakan salah satu sekolah yang terdampak pemberlakuan pembelajaran secara online. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana tidak semua guru siap dan mampu menggunakan perangkat elektronik dan internet dalam pembelajaran. Kepala sekolah perlu melakukan upaya dalam rangka meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru SDIT Harapan Bunda di masa pandemi covid 19.

Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur dan non terstruktur, observasi lapangan, dokumentasi. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan tiga langkah yakni, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SDIT Harapan Bunda Purwokerto dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19 dapat ditinjau dari gaya kepemimpinan, efektifitas kepemimpinan, pengambilan kebijakan, upaya kepala sekolah dan peran kepala sekolah. Adapun gaya kepemimpinan yang diterapkan yakni dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter, kebijakan yang diterapkan di SDIT Harapan Bunda berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, sarana dan prasarana, kurikulum, dan pendanaan. Adapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni dengan memberikan fasilitas berupa keterampilan *soft skill* kepada guru sebagai usaha peningkatan keterampilan dan kemampuan guru sebagai pendidik. Sedangkan dalam menjalankan perannya, kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manager, administrator, supervisor leader, motivator dan administrator. Dari tinjauan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto di masa pandemi covid 19 dapat meningkat, hal ini ditinjau proses belajar mengajar, administarasi guru dan hubungan dengan stake holder.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

One of the effects of the covid 19 pandemic is the conduct of online learning. This is certainly very influential on teacher performance, where not all teachers are ready and able to use electronic devices in learning. Principals need to make efforts in order to improve teacher performance in the Covid 19 pandemic. The purpose of this study is to find out the leadership of the principal in order to improve the performance of SDIT Harapan Bunda teachers in the covid 19 pandemic.

The method used is qualitative with a case study approach. In collecting data, researchers use structured and non-structured interview techniques, field observation, documentation. In analyzing the data researchers use three steps, namely, data reduction, presentation of data and withdrawal of conclusions.

The results of this study show that the leadership leadership at SDIT Harapan Bunda Purwokerto in improving teacher performance in the covid 19 pandemic can be viewed from leadership style, leadership effectiveness, policy making, principal efforts and the role of the principal. The leadership style applied is by applying democratic and authoritarian leadership styles, the policies implemented in SDIT Harapan Bunda are related to teaching and learning activities, facilities and infrastructure, curriculum, and funding. The efforts made by yakmi principals by providing facilities in the form of *soft skills* to teachers as an effort to improve the skills and abilities of teachers as educators. While in carrying out his role, the principal acts as educator, manager, administrator, supervisor leader, motivator and administrator. From the review can be concluded that the performance of SDIT teacher Harapan Bunda Purwokerto in the covid 19 pandemic can increase, this is reviewed the teaching and learning process, teacher administration and relationship with stake holders.

Keywords: Leadership, Principal, Teacher Performance

TRANSLITERASI

Transliterasi adalah tata sistem penulisan kata-kata bahasa asing (Arab) dalam bahasa Indonesia yang digunakan oleh penulis dalam tesis. Pedoman transliterasi didasarkan pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ĥ	h{	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	žal	z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er

ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ص	Ṣad	s{	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	d{	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	t{	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	z{	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	Qaf	q	qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	'el
م	Mim	m	'em

ن	Nun	n	'en
و	Waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Konsonan Rangkap karena *Syaddh* ditulis rangkap

متعددة	ditulis	Muta'addidah
عدة	ditulis	'iddah

3. *Ta' Marbūṭah* di akhir kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	ditulis	h}ikmah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya

b. Bila diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	Kara>mah al- auliya>'
----------------	---------	--------------------------

- c. Bila *ta' marbūṭah* hidup atau dengan harakat, fathāh atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	ditulis	Zaka>t al-fit}r
------------	---------	-----------------

4. Vokal Pendek

-----	fathah	Ditulis	a
-----	kasrah	ditulis	i
-----	dammah	ditulis	u

5. Vokal Panjang

Fathāh + alif جاهلية	ditulis	a> ja>hiliyah
Fathāh + ya' mati تنسى	ditulis	a> tansa>
Kasrah + ya' mati كريم	ditulis	ī karīm
Ḍammah + wāwu mati فروض	ditulis	ū furūd }

6. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati بينكم	ditulis	ai bainakum
Fathah + wawu mati قول	ditulis	au qaul

7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

8. Kata Sandang Alif+Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	al-Qura>n
القياس	ditulis	al-Qiya>s

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya

السماء	ditulis	as-Sama>
الشمس	ditulis	asy-Syams

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	Z awi> al-furūd }
أهل السنة	ditulis	ahl al-Sunnah

MOTTO

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي - صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - انه قَالَ - أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Dari Ibnu Umar RA, sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: "Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara adalah pemimpin atas rakyatnya dan akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin atas anggota keluarganya dan akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri adalah pemimpin atas rumah tangga dan anak-anaknya dan akan ditanya perihal tanggung jawabnya. Seorang pembantu rumah tangga adalah bertugas memelihara barang milik majikannya dan akan ditanya atas pertanggungjawabannya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya atas pertanggungjawabannya." (HR Muslim).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala kerendah hati tesis ini penulis persembahkan khusus untuk kedua orang tua saya yang tak kenal lelah dalam membimbing, mendidik, dan membesarkan saya sehingga saya bisa berada di titik ini. Untuk istri tercinta Dede Sukirah, S.S yang selalu memotivasi dan mendampingi saya baik dikala suka maupun duka. Untuk kedua anakku Muhammad Al Fatih dan Halwa Mahera Qurrota A'yun, semoga pencapaian ini menjadi motivasi untuk mereka kedepannya. Untuk seluruh keluarga besar Pondok Modern Az-Zahra Al-Gontory sebagai ladang perjuangan dan tempat untuk beramal sebagai bekal di akhirat kelak.

Untaian terima kasih tak terukur untuk seluruh guru, dosen pengajar, dosen pembimbing, kaprodi, direktur pasca, dan semua pihak yang terkait semoga ilmu yang kami peroleh mendapat manfaat bagi penulis baik di dunia dan akhirat. Semoga dengan diraihnya gelar Magister ini, semakin menambah ketakwaan penulis kepada Allah SWT.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang telah memberikan ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Shalawat dan salam disanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberi suri tauladan yang sangat baik dalam mengatur tatanan kehidupan di dunia ini. Penulis menyusun tesis ini, sebagai bagian persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan Judul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 di SDIT Harapan Bunda Purwokerto.

Dalam penyelesaian ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya:

1. Dr. Moh. Roqib, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri yang juga telah membantu dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
4. Dr. Hj. Tutuk Ningsih selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu dan bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan, memotivasi dan mencurahkan ilmunya kepada penulis, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Seluruh karyawan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri, yang telah

menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data penelitian.

6. Yudi Eka Surahman, S.Pd. dan Wakil-Wakilnya serta seluruh staf TU dan Dewan Guru.

Wabil khusus Ayah handa dan Ibunda tercinta yang selalu memberikan perhatian semangat serta motivasi hingga selesainya studi, untuk istri dan anakku tercinta, serta seluruh teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan bantuan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian ini betapapun kecilnya, kiranya dapat memberikan masukan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan agama islam di abad modern ini. Terutama dalam menunjang pendidikan islam.

Purwokerto, 17 Oktober 2021

Penulis,

Anwar Muttaqin

DAFTAR ISI

PENGESAHAN DIREKTUR.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.i
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	viii
TRANSLITERASI.....	ix
MOTTO.....	xv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xvii
KATA PENGANTAR.....	xviii
DAFTAR ISI.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU.....	8
DIMASA PANDEMI COVID 19.....	8
A. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	8
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	8
2. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	24
3. Syarat-syarat Kepemimpinan.....	25
4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	26
5. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	28
6. Pengambilan Keputusan Kepemimpinan.....	30
7. Istilah Kepemimpinan dalam Perspektif Islam.....	31

B. Kinerja Guru.....	33
1. Pengertian.....	33
2. Tugas Dan Tanggung Jawab Guru.....	34
3. Ciri Kinerja Guru.....	35
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	38
5. Macam-macam Kompetensi Guru.....	42
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	46
D. Covid 19.....	48
E. Kerangka Berpikir.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
C. Subjek Penelitian.....	53
D. Metode Pengumpulan Data.....	53
E. Teknik Analisis Data.....	58
F. Uji Keabsahan Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum SDIT Harapan Bunda Purwokerto.....	61
1. Sejarah SDIT Harapan Bunda Purwokerto.....	61
2. Profil SDIT Harapan Bunda Purwokerto.....	63
3. Visi, Misi, dan Tujuan SDIT Harapan Bunda Purwokerto.....	63
4. Program Unggulan SDIT Harapan Bunda Purwokerto.....	64
5. Profil Guru dan Karyawan SDIT Harapan Bunda Purwokerto.....	65
6. Sarana dan Prasarana SDIT Harapan Bunda Purwokerto.....	68
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 Di SDIT Harapan Bunda Purwokerto.....	69
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto Di Masa Pandemi Covid 19.....	73
2. Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto.....	78

3. Pengambilan Kebijakan Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto	79
4. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19	81
C. Kinerja Guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto Di Masa Pandemi Covid 19.....	99
D. Peningkatan Hasil Kiinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19	1033
E. Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19	106
BAB V PENUTUP.....	111
A. Simpulan	111
B. Saran dan Masukan.....	114
DAFTAR PUSTAKA	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia, sekaligus menjadi pembeda antara manusia dengan makhluk lainnya. Kebutuhan pendidikan yang baik dan layak merupakan kebutuhan dasar bagi seluruh warga negara. Oleh karenanya, pendidikan merupakan hak bagi setiap warga negara yang menjadi kepentingan nasional dan dijamin UUD 1945 Pasal 31 ayat 1 yang berbunyi “Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan”.¹

Sekolah sebagai salah satu lembaga penyelenggara pendidikan formal memiliki peran untuk mewujudkan cita-cita anak bangsa dalam rangka memberikan pendidikan yang berkualitas. Untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang baik, harus ditopang dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan bermutu. Hal ini dikarenakan faktor paling penting dalam pembelajaran adalah SDM itu sendiri. Oleh karenanya, sekolah yang baik haruslah diisi dengan guru-guru yang cakap, baik dalam bidang akademis maupun non akademis.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan, secara umum memiliki tujuan untuk mencerdaskan anak bangsa, meningkatkan ketaqwaan, dan pembentukan karakter. Untuk mencapai tujuan mulia ini, perlu diterapkan pola pendidikan dan pengajaran yang terarah, tersistematis, dan terukur. Dalam hal ini sekolah merupakan sebuah organisasi yang memegang dan mengendalikan peran ini.

Pandemi Covid 19 yang mewabah secara global masih menjadi pusat perhatian dan keprihatinan kita Bersama. Upaya pemerintah dalam rangka menekan penyebaran virus ini juga masih tergolong belum efektif dibuktikan dengan masih banyaknya kasus yang ditemukan serta data-data dari kementerian Kesehatan republik Indonesia yang masih terus meroket. Indonesia saat ini,

¹ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 Ayat 1

berada di peringkat 13 Dunia dilansir dari *Worldmeter Coronavirus* hal ini menunjukkan bahwa penyebaran virus corona di Indonesia masih tinggi.²

Penyebaran Covid 19 di Indonesia ini berdampak pada seluruh sektor dalam lini kehidupan, mulai dari sektor kesehatan, pendidikan, pariwisata, ekonomi dan lain sebagainya. Sebagaimana disebutkan oleh Organisasi pendidikan keilmuan dan kebudayaan UNESCO bahwa hampir 300 juta siswa di seluruh negara dalam kegiatan sekolahnya menjadi terganggu dan hak-hak pendidikan mereka terancam di masa mendatang.³

Dampak covid ini juga berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan pemerintah dalam rangka untuk menekan penyebaran virus ini. Salah satu kebijakan pemerintah adalah dengan dilakukannya WFH (*Work From Home*) untuk semua pegawai, tak terkecuali guru dan siswa dalam berkegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar selama masa pandemic dilakukan secara daring, atau pembelajaran jarak jauh dengan menggunakan media elektronik. Hal ini berdampak besar dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Banyak kendala-kendala yang ditemukan dalam pemberlakuan kebijakan ini, diantaranya; terbatasnya sarana dan prasarana sekolah, keterbatasan siswa dalam penyediaan perangkat pembelajaran, dan masih banyak tempat-tempat yang justru belum terdapat akses internet sebagai penunjang utama proses pembelajaran daring ini.

Hal ini juga mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Keterbatasan SDM dan kemampuan dalam mengoperasikan media elektronik juga menjadi kendala yang besar. Banyak guru yang masih belum dapat mengakses internet, menggunakan *Smart Phone*, dan mengoperasikan computer atau laptop adalah kendala utamanya.

² <https://www.worldometers.info/coronavirus/> diakses pada hari Sabtu Tanggal 21 Agustus 2021 pkl. 22.00 WIB

³ Y. Zhang, Y., Jiang, B., Yuan, J., & Tao, "The Impact of Social Distancing and Epicenter Lockdown on the COVID-19 Epidemic in Mainland China: A Data-Driven SEIQR Model Study. *MedRxiv*,2019(December2019),2020.03.04.20031187.,"2020,<https://doi.org/10.1101/2020.03.04.20031187>.

Disinilah peran penting seorang kepala sekolah dalam menjalankan roda organisasi. Di masa pandemi yang belum berakhir ini kunci utama keberhasilan dari sebuah lembaga pendidikan adalah manajemen, kepala sekolah sebagai pemimpin dalam memimpin anggotanya menjalankan proses pendidikan. Keefektifan kepala sekolah juga sangat ditentukan oleh keterampilannya dalam mengolah serta memanajemen warga sekolah.⁴ Pemimpin menjadi ujung tombak dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, seorang pemimpin harus memiliki kecakapan dalam manajemen anggotanya agar mampu bekerjasama guna mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai.⁵ Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi segala aspek lingkungan dan kegiatan sekolah. Dapat dikatakan keberhasilan lembaga pendidikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.⁶

Sebagai lembaga pendidikan, setiap sekolah memiliki manajemen sebagai kunci keberlangsungan dan berjalannya sekolah. Manajemen sebagai sebuah perangkat, pengaturan, perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian diterapkan sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Sedangkan menurut Mary Parker Follet manajemen merupakan sebuah proses karena dalam pengaplikasiannya terdapat kegiatan-kegiatan yang harus dilalui dan dilaksanakan, mulai dari perencanaan hingga penilaian.⁸ Dalam sebuah lembaga kepala atau pemimpin merupakan orang yang yang

⁴ Sutanto, E. M., & Stiawan, B. (2000). "Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 29–43.

⁵ Widyatmike Gede Mulawarman, A. P. S. (2021). "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Analisis Model Cipp". *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(1), 1–14.

⁶ Alma Harris and Daniel Muijs, "Teacher Leadership: Principles and Practice," *National College for School Leadership*, 2002, 1–31, <http://dera.ioe.ac.uk/5132/1/download?id=17417&filename=teacher-leadership-principles-practice-full-report.pdf>. Wibowo, Saputra, W. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur". *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 2(5)

⁷ Griffin, R. W. (2004). *Manajemen* (7th ed.). Erlangga.

⁸ Follet, M. P. (2007). "Visionary Leadership and strategic management MCB". University Press.

memegang kuasa dalam pengendalian manajemen, ketika ditarik dalam ranah sekolah, maka pemimpin yang memegang kendali manajemen adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemegang jabatan tertinggi memiliki tugas dan fungsi memanajemen serta melakukan perencanaan kedepan lembaga, mengorganisasikan anggota, serta melakukan monitoring dan evaluasi kepada anggotanya.⁹ Berhasil atau gagalnya kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dapat dilihat dari iklim belajar mengajar yang ada dilembaga tersebut. Hal ini dikarenakan dampak dari kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah akan dirasakan oleh guru dan siswa selaku anggota yang dipimpinnya.¹⁰ Keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin anggotanya dapat dikatakan berhasil apabila guru memiliki semangat dan motivasi mengajar yang tinggi, mampu berinovasi, kreatif serta terciptanya iklim kerja yang bagus, sedangkan bagi peserta didik, ia memiliki motivasi dan semangat belajar yang tinggi.¹¹

Hal ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini pula yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti terkait Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. Penelitian ini akan dilakukan di SDIT Harapan Bunda Purwokerto.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Rabu, 25 Agustus 2021 dengan kepala sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto,

⁹ Widyatmike Gede Mulawarman, loc. cit.

¹⁰ Masluyah Mulyadi, Aunurrahman, "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU" (2016), <http://dx.doi.org/10.1016/j.jplph.2009.07.006%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.neps.2015.06.001%0Ahttps://www.abebooks.com/Trease-Evans-Pharmacognosy-13th-Edition-William/14174467122/bd>.

¹¹ David Eddy-Spicer et al., "Headteacher Performance Management in England: Balancing Internal and External Accountability through Performance Leadership," *Educational Management Administration and Leadership* 47, no. 2 (2019): 170–88, <https://doi.org/10.1177/1741143217739361>. Jasman, J. (2017). "Kompetensi Sosial Kepala Madrasah Dan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam". *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 181–214.

diperoleh data sebagai berikut, bahwasanya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemic covid-19 salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis serta mampu berperan sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator* bagi para guru. Salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja yaitu dengan mengadakan berbagai pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan guru untuk model pembelajaran secara daring. Mulai dari menyiapkan media sampai dengan proses belajar mengajarpun dipersiapkan secara matang agar dalam pelaksanaannya tetap berjalan efektif.¹² Yang menjadi keunikan dari kepemimpinan kepala sekolah di SDIT Harapan Bunda yakni Ustad Yudi Eka Surahman, S.Pd beliau selalu melakukan inovasi dan improvisasi sesuai dengan situasi dan keadaan yang sedang dialami, selain itu secara usia beliau masih tergolong muda namun dapat membawahi 45 guru yang mayoritas guru berusia diatas beliau.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Permasalahan yang dihadapi kepala sekolah dan guru di masa pandemi covid-19 sangat beragam. Namun demikian batasan dalam penelitian ini yakni kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dimasa pandemi covid-19 ditinjau dari gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan, pengambilan kebijakan, peran kepemimpinan, dan upaya kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19.

¹² Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto pada hari Rabu, 25 Agustus 2021 pkl. 09.30

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dimasa pandemi covid 19 di SDIT Harapan Bunda Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan dan menganalisa: Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dimasa pandemi covid 19 di SDIT Harapan Bunda Purwokerto?

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini semoga bisa memberi manfaat yang baik entah itu secara teoretis maupun praktis. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat-Teoretis

Hasil penelitian ini dapat terdapat manfaat secara teoritis guna menemukan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid-19.

2. Manfaat_Praktis

Secara praktis, penelitian ini terbagi menjadi empat yakni: bagi guru, kepala sekolah, sekolah, dan bagi peneliti. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai-berikut:

a. Bagi guru

Menjadikan sumber belajar bagi guru agar mampu bekerja secara optimal di masa pandemi covid-19.

b. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini semoga bisa menjadi sebuah terobosan baru bagi kepala sekolah dalam menerapkan manajemen yang sesuai agar kinerja guru di masa pandemi covid-19 dapat optimal.

c. Bagi Sekolah

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi referensi

bagi sekolah lain dalam menerapkan manajemen yang sesuai di masa pandemi agar mampu meningkatkan kinerja guru.

d. Bagi Peneliti

Dari penelitian yang dilakukan semoga mampu menambah pengalaman dan pemahaman terkait manajemen kepemimpinan sekolah guna meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid-19.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam menyusun hasil laporan penelitian ini, di sini peneliti akan memakai sistematika pembahasan dengan garis besar tesis yang terbagi dalam lima bab yang akan diuraikan sebagaimana berikut.

Bab I di dalamnya terdapat beberapa bagian diantaranya LBM, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II berisi teori tentang kepemimpinan, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru serta hasil penelitian terdahulu yang hampir sama dengan peneliti.

Bab III terdapat pengkajian yang membahas metodologi penelitian, yang didalamnya terdapat lokasi penelitian, jenis penelitian metodologi penelitian. Teknik mengumpulkan dan menganalisis data.

Bab IV memuat gambaran mengenai lokasi yang diteliti, menyajikan data, analisis data, wawancara, serta argumentasi yang sesuai dengan teori yang sudah ada.

Bab V yakni penutup terdapat penarikan kesimpulan serta saran. Pada akhir bagian penelitian tesis ini yakni digunakan untuk melengkapi penelitian yakni meliputi Dapus, lampiran, serta CV peneliti.

BAB II
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU
DIMASA PANDEMI COVID 19

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kepemimpinan

Sama halnya dengan manajemen, makna kepemimpinan memiliki banyak makna dalam pendefinisannya. Hal ini tergantung dengan kondisi, fungsi, orang yang mendefinisikan serta lainnya. Stoner mengatakan bahwa kepemimpinan manajerial ialah sebuah upaya untuk mengarahkan dan memberikan dampak bagi suatu kegiatan yang dilakukan oleh sebuah kelompok atau organisasi yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Terdapat 3 hal penting dalam menerapkan pengertian tersebut, antara lain:

Pertama, kepemimpinan berkaitan dengan individu yang lain, yaitu para karyawan, pengikut atau pun bawahan. Kemampuan orang-orang tersebut ketika diarahkan oleh pimpinan dapat membantu pimpinan memperoleh kedudukan dan menjadikan manreial pimpinan dapat terlaksana dengan baik. Tanpa adanya para pekerja atau bawahan, hasil dari kepemimpinan pimpinan tidak akan berjalan sesuai perencanaan.

Kedua, kepemimpinan berkaitan dengan pembagian posisi yang tidak setara antar ketua dan anggota. Seorang ketua atau pimpinan kelompok memiliki otoritas dalam memberikan arahan kepada bawahannya, namun bawahannya tidak memiliki otoritas secara langsung untuk mengatur pimpinannya meskipun mereka bisa juga menentukan hal tersebut namun dengan cara tidak langsung.

Ketiga, melalui otoritasnya para pimpinan juga bisa ia gunakan untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya. Hal ini terjadi karena pimpinan merupakan atasan dari bawahannya sehingga pimpinan bisa memberikan perintah ke bawahannya. Selain itu, bawahan juga membutuhkan nama baik dari pimpinan untuk bisa diangkat posisinya atau mendapat penghargaan dari perusahaan. Pengaruh dari pimpinan akan berdampak baik dan bisa buruk bagi perusahaan tergantung dari bagaimana pimpinan mengelola jabatannya termasuk di dalam memberikan tugas dan melatih bawahannya.

Kepemimpinan termasuk menempati posisi penting dalam mengelola perusahaan. Namun manajemen sendiri berbeda. Kepemimpinan ialah keterampilan seseorang dalam memberikan pengaruh bagi yang lain untuk melakukan tugasnya supaya sasaran dan tujuan bisa diperoleh dengan optimal. Sementara manajemen meliputi kepemimpinan namun hanya berkaitan dengan kegiatan merencanakan, mengorganisasikan dan mengawasi.

Menurut Goetsch dan Stanley¹³ kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi orang guna menciptakan satu komitmen total, diinginkan dan sukarela terhadap pencapaian tujuan organisasional atau melebihi pencapaian tujuan tersebut. Selanjutnya Terry, juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan di mana satu orang yakni pemimpin, mempengaruhi pihak lain untuk dapat bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan. Dari pengertian itu, dapat diketahui bahwa pemimpin berhubungan dengan sekelompok orang.¹⁴

¹³ David L. Goetsch dan Stanley B. Davis, *Manajemen Mutu Total*, alih bahasa; Benyamin Molan, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2002), hlm. 169.

¹⁴ Marno & Triyo Supriyatno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), hlm. 22.

Sedangkan menurut Kimball Wiles, dengan secara singkat mendefinisikan kepemimpinan itu dari sudut pandang yang agak berbeda, dan dengan "*scope*" pengertian yang lebih luas. Beliau mengatakan bahwa: *Leadership is any contribution to the establishment and attainment of group purposes.*¹⁵ Beliau tidak memandang kepemimpinan itu sebagai satu kesiapan, kemampuan atau energi belaka, tetapi ia lebih menekankan kepemimpinan itu sebagai satu sumbangandari setiap orang yang dapat bermanfaat di dalam penetapan dan pencapaian tujuan "*group*" secara bersama.

Pada pembahasan konsep perilaku kepemimpinan perlu kiranya diuraikan istilah kepemimpinan. Dalam bahasa Inggris, istilah kepemimpinan diartikan *leadership*. Seiring dengan istilah tersebut, Soehardjono²⁶ memaparkan istilah kepemimpinan (*leadership*) secara etimologis, *leadership* berasal dari kata "*to lead*" (bahasa: Inggris) yang artinya *memimpin*. Selanjutnya timbulah kata "*leader*" artinya *pemimpin* yang akhirnya lahir istilah *leadership* yang diterjemahkan kepemimpinan.

Aktivitas kepemimpinan memang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana pentingnya pemimpin dan kepemimpinan yang baik telah diuraikan oleh Mohyi¹⁶ sebagai berikut:

- 1) Sebagai pengatur, pengarah aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan.
- 2) Penanggung jawab dan pembuat kebijakan-kebijakan organisasi
- 3) Pemersatu dan memotivasi para bawahannya dalam melaksanakan aktivitas organisasi

¹⁵ Kimball Wiles, *Supervision for Better Schools*, (New York: Englewood Cliffs, Printice-Hall. 1961), hlm.29.

¹⁶ Ach Mohyi. *Teori & Prilaku organisasi*. (Trioningsih-Ratih Juliati (ed) UMM: Malang, 1999). Hlm. 176

- 4) Pelopor dalam menjalankan aktivitas manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta pengelolaan sumberdaya yang ada.
- 5) Sebagai pelopor dalam memajukan organisasi dll.

Secara teori dalam manajemen, kepemimpinan harus mempunyai beberapa kriteria, karena kepemimpinan merupakan hal yang paling mendasar bagi kelangsungan suatu kelompok organisasi untuk mengantarkan, mencapai tujuan. Menurut Jawahir Tanthowi¹⁷ kriteria kemampuan yang harus ada pada seseorang pimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Melihat organisasi secara keseluruhan
- 2) Mengambil keputusan
- 3) Melaksanakan pendelegasian
- 4) Memimpin sekaligus mengabdikan

Keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuannya antara lain sangat ditentukan oleh kehandalan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola madrasah. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Karena itu, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien tidak dapat dilepaskan dari keberhasilan pemimpin.¹⁸

Selanjutnya, dalam kelompok mana pun seorang pemimpin harus memiliki power atau pengaruh,¹⁹ diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *Power Eksekutif* pelaksanaan, yaitu pengaruh yang dapat

¹⁷ Jawahir Tanthowi. *Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-qur'an*. (Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1983). Hlm. 37

¹⁸ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2005), hlm. 72

¹⁹ Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Terj. Abdul Hayyi al-Kattanidan Sabaruddin, (Jakarta: Gema Insani, 2004) hlm. 35-37

menimbulkan kharisma dan wibawa untuk mengatur anggota kelompok atau orang lain.

- b. *Power legislative* pembuat hukum, yaitu pengaruh hubungan antarkelompok (satu kelompok dengan kelompok lainnya)
- c. *Power* pembuat keputusan, yaitu pengaruh untuk mendamaikan perselisihan yang terjadi dalam penerapan hukum.

Dari penjelasan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah sebuah amanah yang harus diemban dengan sebaik-baiknya, dengan penuh tanggung jawab, profesional dan keikhlasan. Sebagai konsekuensinya pemimpin harus mempunyai sifat amanah, profesional dan juga memiliki sifat tanggung jawab. Kepemimpinan bukan kesewenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya. Kepemimpinan adalah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak yang seadil-adilnya.

b. Kepala Sekolah

Wahjosumidjo mengatakan bahwa “Kepala sekolah ialah seorang guru yang diberi tugas menjabat sebagai pimpinan tertinggi di lembaga sekolah untuk menciptakan kemajuan sekolah termasuk siswa, guru dan tenaga kependidikan”.²⁰ Kepala sekolah merupakan jabatan yang diserahkan kepada seorang guru untuk mengelola kepemimpinan di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Seorang guru yang diangkat menjadi kepala sekolah tidak sembarangan. Guru tersebut telah dipertimbangkan sebelumnya berdasarkan pengalaman dan karyanya selama mengajar.²¹

²⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*. (Jakarta: Ghalia Indonesia 2005), hlm. 83

²¹ Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hlm. 68

Berdasarkan penjelasan tersebut, kepala sekolah ialah pejabat tertinggi di lembaga sekolah yang ditunjuk untuk memimpin sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan dan dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan seperti pengalaman, usia, wibawa, karya dan lainnya. Kepala sekolah akan bertanggung jawab atas segala problem yang terjadi di sekolah. Sebab hal tersebut merupakan tugas dan kewajibannya.

Tugas kepala sekolah tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, tetapi tugas kepala sekolah itu memerlukan perhatian, pemikiran dan berbagai kegiatan yang menyita waktu, tenaga, biaya, dan aspirasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang diselenggarakan disekolah. Adapun tugas kepala sekolah tersebut, meliputi:²²

1) Membuat Program Sekolah

Salah satu tugas kepala sekolah adalah membuat program sekolah secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam membantu terwujudnya tujuan. Setiap program ataupun konsepsi memerlukan perencanaan terlebih dahulu sebelum dilaksanakan. Perencanaan adalah suatu cara meneliti masalah-masalah. Dalam pemecahan masalah itu kepala sekolah merumuskan apa saja yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

2) Pengorganisasian Sekolah

Pengorganisasian adalah mengorganisasi semua kegiatan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya

²² H. A. Tabrani Rusyan, *Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT.Pustaka Dinamika, 2013), hlm. 17

tujuan secara efektif. Pengorganisasian merupakan aktivitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antar orang sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam pengorganisasian terdapat adanya pembagian tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terinci menurut bidang-bidang dan bagian-bagian sehingga terciptalah hubungan kerja sama harmonis dan lancar menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

3) Mengkoordinasi Sekolah

Adanya bermacam-macam tugas/pekerjaan yang dilakukan oleh para guru memerlukan adanya koordinasi dari seorang kepala sekolah. Adanya koordinasi yang baik dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat atau kesimpangsiuran dalam tindakan. Dengan adanya koordinasi yang baik, semua bagian dan personel dapat bekerja sama menuju ke satu arah tujuan yang telah ditetapkan.

4) Menjalinkan Komunikasi Sekolah

Dalam melaksanakan program sekolah, aktivitas menyebarkan dan menyampaikan gagasan-gagasan dan maksud-maksud ke seluruh struktur organisasi sangat penting. Proses menyampaikan atau komunikasi ini meliputi lebih dari sekadar menyalurkan pikiran, gagasan-gagasan, dan maksud-maksud secara lisan atau tertulis. Komunikasi secara lisan pada umumnya lebih mendatangkan hasil dan pengertian yang jelas dari pada secara tertulis. Demikian pula komunikasi yang dilakukan secara informal dan secara formal mendatangkan hasil yang berbeda pengaruh dan kejelasannya.

5) Menata Kepegawaian Sekolah

Kepegawaian merupakan hal yang tidak kalah pentingnya di sekolah. Karena dalam kepegawaian di sekolah, guru menjadi sumber daya manusia dan menjadi titik penekanan. Aktivitas yang dilakukan

kepala sekolah dalam mengatur dan mengurus kepegawaian di sekolah adalah menentukan, memilih, menetapkan, dan membimbing para guru serta staf lainnya di sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

6) Mengatur Pembiayaan Sekolah

Tanpa biaya yang mencukupi, tidak menjamin kelancaran jalannya suatu organisasi. Demikian pula organisasi seperti halnya sekolah. Setiap kebutuhan sekolah, baik personel maupun materil, semua memerlukan biaya. Itulah sebabnya, masalah pembiayaan ini harus sudah mulai dipikirkan sejak perencanaan sampai dengan pelaksanaannya.

7) Menata Lingkungan Sekolah

Kepala sekolah memiliki tugas untuk membina dan menata lingkungan sekolah agar proses belajar di sekolah tercapai dengan baik.

Selanjutnya kepala sekolah dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari di sekolah mengemban tanggung jawab yang besar. Agar sekolah yang dipimpin berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan, kepala sekolah harus profesional. Artinya, ia memiliki kemampuan menjalankan berbagai aktivitas sekolah, bahkan bertanggung jawab penuh membina dan mengembangkan guru serta tenaga kependidikan lainnya untuk tercapainya tujuan pendidikan. Selanjutnya tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai berikut:²³

1) Kepala Sekolah Sebagai Pendidik

Kepala sekolah sebagai pendidik bertugas untuk menciptakan kondisi sekolah yang kondusif serta dapat memimpin warga sekolah, mengayomi, dan dapat menciptakan model pembelajaran yang menarik. Di sekolah, anak belajar dan guru mengajar. Di sekolah, kepala sekolah dapat menolong guru

²³ *Ibid*, hlm. 50

dan peserta didik menciptakan kehidupan yang harmonis, tenteram, aman, dan nyaman dalam mengikuti pembelajaran.

Edukator (pendidik) dapat diartikan sebagai orang mendidik, mendidik diri sendiri dapat dikatakan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Beberapa peran kepala sekolah sebagai Edukator sebagai berikut:

- a) Mampu menyakinkan melalui pendekatan secara halus sehingga bawahan dapat yakin akan kebenaran, merasa perlu menganggap penting nilai-nilai yang terkandung dalam aspek mental, moral, fisik dan estetika kedalam seorang atau kelompok orang.
- b) Memberi keteladanan yang ditampilkan melalui setiap perbuatan, tingkah laku, sikap, penampilan kerja dan penampilan fisik.²⁴

2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Sekolah memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam melaksanakan tugas dan perannya agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah sehingga kepala sekolah dapat memberi sumbangan yang makin meningkat bagi pencapaian tujuan. Meningkatnya kinerja para guru akan berdampak pada semakin baiknya kinerja sekolah dalam menjalankan perannya di masyarakat.

Menurut Wahjosumidjo, pengertian manajemen adalah “proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber budaya organisasi dalam rangka mencapai

²⁴ Soewadji Lazaruih, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Jakarta: Kanisius, 1992), hlm. 123-125

tujuan yang telah ditetapkan.”²⁵ Dengan demikian, manajer dapat diartikan sebagai orang yang merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran kepala sekolah sebagai manajer diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah bekerja melalui orang lain, berperilaku sebagai saluran komunikasi dilingkungan sekolah.
 - b) Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan terhadap semua tindakan bawahannya.
 - c) Kepala sekolah harus mampu menghadapi semua persoalan.
 - d) Kepala sekolah harus berfikir secara analistik dan konseptual.
 - e) Kepala sekolah sebagai juru penengah.²⁶
- 3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan di sekolah harus menguasai tentang administrasi sekolah. Karena jika tidak menguasai administrasi pendidikan di sekolah, sudah tentu sekolah yang dipimpinnya tidak berjalan lancar apalagi mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, agar tujuan pendidikan tercapai dengan baik, kepala sekolah harus memahami administrasi sekolah dan menjalankannya pada proses pendidikan di sekolah.

Sebagai Administrator pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolahnya. Kepala sekolah

²⁵ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 94

²⁶ Ibid, hlm. 95-96

hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi administrator kedalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya. Beberapa peran kepala sekolah sebagai administrator sebagai berikut:

- a) Membuat perencanaan terhadap program pengajaran, kepegawaian, kesiswaan keuangan, dan perlengkapan.
 - b) Menyusun organisasi sekolah.
 - c) Bertindak sebagai koordinator dan pengawasan.
 - d) Melaksanakan pengelolaan kepegawaian²⁷
- 4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif, efisien, berhasil guna. Supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, melainkan lebih dari itu. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi pembelajaran yang efektif dan upaya memenuhi syarat-syarat itu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), supervisi diartikan sebagai “pengawasan utama, pengontrolan tertinggi”²⁸ Menurut Kimball Wiles, supervise diartikan sebagai “bantuan dalam pengembangan situasi mengajar- belajar yang lebih baik”²⁹

²⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja RosdaKarya, 1992), h. 106-110.

²⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1107

²⁹ Oteng sutisna, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis Untuk Profesional*, (Bandung: Penerbit Angkasa, 2000), h. 264

Secara semantik Supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntunan (tut wuri handayani) ke arah perbaikan situasi pendidikan, termasuk pengajaran pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.

Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kompetensinya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada siswa, tetapi kepada guru yang membina siswa itu. Supervisi tidak bersifat direktif tetapi lebih banyak bersifat konsultatif. Supervisi pendidikan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a) Membantu guru agar dapat lebih mengerti/menyadari tujuan-tujuan pendidikan di sekolah dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.
- b) Membantu guru agar mereka lebih menyadari serta mengerti kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya; supaya dapat membantu siswanya itu lebih baik lagi.
- c) Melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di sekolah dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kompetensi masing-masing.
- d) Menemukan kelebihan dan kekurangan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuannya.
- e) Membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas.

- f) Membantu guru baru dalam masa orientasinya supaya cepat dapat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan dapat memdayagunakan kemampuannya secara maksimal.
- g) Membantu guru menemukan kesulitan belajar siswa-siswanya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikannya.
- h) Menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru yang di luar batas atau tidak wajar; baik tuntutan itu datangnya dari dalam maupun dari luar.

Pelaksanaan supervisi harus diupayakan semaksimal mungkin tanpa adanya penyimpangan di dalamnya. Untuk itu, pelaksanaan supervisi harus memenuhi beberapa prinsip berikut, yaitu:

- a) Supervisi harus konstruktif dan kreatif.
- b) Supervisi harus lebih berdasarkan sumber kolektif dari kelompok daripada usaha-usaha supervisor sendiri.
- c) Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- d) Supervisi harus dapat mengembangkan segi-segi kelebihan pada yang dipimpin.
- e) Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada anggota-anggota kelompoknya.
- f) Supervisi harus progresif.
- g) Supervisi harus didasarkan pada keadaan yang riil dan sebenarnya.
- h) Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- i) Supervisi harus obyektif dan sanggup mengadakan self evaluation.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor, Edmonds tentang sekolah efektif menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sedemikian penting untuk menjadikan sebuah sekolah

pada tingkatan yang efektif. Asumsinya adalah bahwa sekolah yang baik akan selalu memiliki kepala sekolah yang baik, artinya kemampuan profesional kepala sekolah dan kemauannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh potensi sumber daya sekolah menjadi jaminan keberhasilan sebuah sekolah. Untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan pekerjaannya dan dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada di sekolah maka kepala sekolah harus memahami perannya.

5) Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Kepala sekolah sebagai pemimpin akan menampakkan perilaku kepemimpinan ketika berinteraksi dalam format memberi pengaruh kepada para guru. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun, kepala sekolah memiliki potensi sebagai pengendali, yang pada intinya memfasilitasi para guru untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Oleh karena kepemimpinan itu merupakan sebuah fenomena yang kompleks, sangat sukar untuk membuat rumusan yang menyeluruh tentang arti ciri-ciri kepemimpinan.

Merupakan peran sebagai seorang pemimpin, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, atau mengatur yang lain. Dalam perannya sebagai leader, kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru dimasa pandemic covid 19, beberapa peran kepala sekolah sebagai leader adalah sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah harus mampu menolong stafnya memahami tujuan bersama yang ingin di capai.
- b) Bertukar pendapat dengan stafnya dalam menetapkan tujuan pendidikan.

c) Menciptakan semangat kerja yang tinggi, menyenangkan, aman dan penuh semangat.³⁰

6) Kepala Sekolah Sebagai Moderator

Bagi dunia pendidikan merupakan suatu keharusan untuk selalu mencermati perubahan-perubahan yang terjadi agar dapat direspons dengan cerdas dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam hubungan ini, inovasi pendidikan menjadi semakin penting terus dikaji, diaplikasikan, dan dikomunikasikan pada seluruh unsur yang terlibat dalam pendidikan untuk menumbuhkan dan mengembangkan sikap inovatif di lingkungan pendidikan. Karena tanpa inovasi yang signifikan, pendidikan hanya akan menghasilkan lulusan yang tidak mandiri, selalu bergantung pada pihak lain. Untuk pendidikan harus digunakan sebagai inovasi nasional bagi pencapaian dan unggulan kompetitif selalu dapat dipertahankan.

7) Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Motivasi adalah dorongan besar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Maka kepala sekolah harus mampu memberi motivasi dan menjadi motivasi bagi orang-orang di lingkungan sekolah baik itu guru, siswa, maupun yang lainnya agar terus meningkatkan kualitas dirinya.

8) Kepala Sekolah Sebagai Evaluator

Kinerja kepala sekolah memiliki peran yang besar pada keberlangsungan sekolah dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Setiap sekolah perlu memperhatikan

³⁰ Soewadji Lazaruih, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Jakarta: Kanisius, 1992), hlm. 60-61.

bagaimana upaya untuk terus meningkatkan kinerja para guru agar dapat memberi kontribusi optimal bagi meningkatnya kinerja sekolah. Dengan demikian, perhatian pada kinerja harus menjadi fokus dan semangat sekolah. Untuk itu, sekolah perlu memahami bagaimana kondisi kinerja para guru agar dapat melakukan pengelolaan dan pengembangan bagi kepentingan sekolah serta diperlukan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam manajemen kinerja suatu sekolah. Pada tahapan ini dapat diperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar bagi kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan para guru baik itu kebijakan penggajian atau promosi. Adapun tujuan dari penilaian kinerja, bagi kepala sekolah adalah untuk mengetahui kondisi yang ada dari kinerja para guru serta bagaimana meningkatkan kinerja mereka merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan kemampuan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Teori tentang kepemimpinan memang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman, dan sampai saat ini terdapat empat fase pendekatan. *Pertama*, pendekatan berdasarkan sifat-sifat (trait) kepribadian umum yang dimiliki oleh seorang pemimpin. *Kedua*, berdasarkan pendekatan tingkah laku pemimpin. *Ketiga*, berdasarkan pendekatan situasional. *Keempat*, pendekatan pengaruh kewibawaan.³¹

Kepemimpinan kepala sekolah ialah langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan hasil

³¹ Wahjosumidjo. *Op Cit.* hlm. 19

dan masa depan sekolah baik selama menjabat atau seterusnya. Kepala sekolah hendaknya telah merencanakan program ke depannya, melakukan pengorganisasian bawahan dan mengevaluasi setiap kinerja para bawahannya (Widyatmike Gede Mulawarman, 2021).³² Keberhasilan seorang kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah dinilai dari pengaruh terhadap anggota, masyarakat dan lingkungannya serta penghargaan yang didapatkan dari pimpinan di atasnya.³³

Kepala sekolah adalah orang yang membawahi sekelompok anggota staf. Membawahi bukan berarti berkuasa dan dapat bertindak sewenang-wenang, melainkan dalam arti kepala sekolah berada di atas dalam tanggung jawab dan harus selalu dapat melihat ke bawah, fungsi kepala sekolah dalam hal ini adalah memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada pendidik agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar secara efektif dan efisien. Usaha dan kegiatan dalam memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada pendidik untuk tumbuh dan kembang secara profesional merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam bidang supervisi.³⁴

2. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki acceptability di dalam mengelola jabatannya, sebab pencapaian yang baik ditentukan oleh gaya kepemimpinannya sehingga tujuan pendidikan bisa diraih dengan optimal. Kegiatan seorang kepala sekolah dalam mememanajemen

³² Dian Ayuningtyas, "Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *At-Ta'dib* 9, no. 1 (2017): 1–29.

³³ Daniel Muijs, "Leadership and Organisational Performance: From Research to Prescription?," *International Journal of Educational Management* 25, no. 1 (2011): 45–60, <https://doi.org/10.1108/09513541111100116>.

³⁴ Wahjosumijo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2005). hlm. 81-83

kekuasaannya mencakup beberapa hal: Pertama, kepala sekolah berperan menjadi pihak pertama yang menggerakkan kegiatan atau program di sekolah. Kedua, adanya dana untuk memulaiprogram atau pun pembangunan. Ketiga, membuat perencanaan yang tepat dalam menjalan setiap program pendidikan.³⁵

Pimpinan memiliki kepentingan melalui maksud, itikad, sasaran, tujuan, wawasan dan maksud serta efektifitas dalam mengelola kepemimpinan. Sementara manajer memiliki kepentingan melalui cara bertindak, efisien, kegiatan rutin yang singkat namun tetap berjalan. Jelasnya bahwa manajer cenderung berpikir tentang bawahannya, pendapatan mereka serta cara untuk meningkatkan kualitas mereka. Kepemimpinan kepala sekolah harus bisa memahami bagaimana cara memimpin dan mengelola yang benar.³⁶

3. Syarat-syarat Kepemimpinan

Pemimpin pendidikan untuk memangku jabatan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan memainkan peranannya sebagai pemimpin yang baik dansukses, maka dituntut beberapa persyaratan jasmani, rohani dan moralitas yang baik, bahkan persyaratan sosial ekonomis yang layak. Akan tetapi pada bagian ini yang akan dikemukakan hanyalah persyaratan- persyaratan kepribadian dari seorang pemimpin yang baik. Persyaratan- persyaratan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Rendah hati dan sederhana
- b. Bersifat suka menolong
- c. Sabar dan memiliki kestabilan emosi
- d. Percaya kepada diri sendiri
- e. Jujur, adil dan dapat dipercaya

³⁵ Mulyasa E., *Op.Cit*, hlm. 21

³⁶Wahjosumidjo, “*Kepemimpinan dan Motivasi*”. Ghalia Indonesia; jakarta 2005, hlm. 94

f. Keahlian dalam jabatan.³⁷

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebuah research dari Nasional Association of Secondary School Principals terkait dengan gaya kepemimpinan dan karakter seorang kepala sekolah, antara lain: (1) dapat menjadi tauladan yang baik; (2) mempunyai keluarga yang harmonis; (3) memimpin dengan adil dan berhubungan baik dengan setiap orang; (4) menjalin sosialisasi yang harmonis dengan masyarakat; (5) sehat fisik dan mental; (6) memiliki hubungan yang baik dengan pegawai dan staf sekolah; (7) bermusyawarah untuk mencapai kesepakatan; (8) menjaga kestabilan sekolah; (9) berpikir kritis dan tenang dalam mengambil sikap; (10) merumuskan hal baru dan positif bagi sekolah; (11) tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan; (12) bersahabat dengan siswa; (13) mampu membaca kejadian di sekitar dengan baik; (14) bersikap mudah menerima pendapat.³⁸

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Otokrasi merupakan gabungan dari kata *autos* yang artinya diri sendiri dan *kratos* yang artinya kekuasaan. Istilah tersebut diambil dari bahasa Yunani. Sehingga otokrasi memiliki pengertian kekuasaan politik yang dikuasai oleh satu orang dengan cara mutlak. Sementara kepemimpinan otokrasi ialah proses memimpin dan mengelola suatu kekuasaan secara penuh dikuasai seseorang dan bertindak secara otoriter.

Gaya kepemimpinan otoriter/Authoritarian ialah gaya memimpin seorang penguasa dengan mengambil segala tindakan

³⁷ Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.136.

³⁸ Soebagyo Atmodiwiro, "Manajemen Pendidikan Indonesia", (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2003), hlm. 112

dan aturan berdasarkan kemauan dirinya sendiri tanpa bisa disanggah oleh orang lain. Orang yang berhak untuk membagikan tugas dan memerintah hanya si penguasa saja, sementara bawahannya hanya bertugas menjalankan apa yang diperintahkan.³⁹

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya pemerintahan semacam ini merupakan gaya memerintah yang berkebalikan dari gaya otoriter. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki karakteristik seorang penguasa yang berbaur dengan masyarakat dan memahami kondisi lingkungan. korelasi yang terjalin antara penguasa dengan bawahannya bisa sangat dekat seperti saudara karena penguasa tidak memandang dirinya sebagai orang yang harus selalu memerintah sesuai kehendaknya. Pimpinan akan selalu memperhatikan kondisi, kebutuhan dan batas kemampuan bawahannya serta terbuka dalam menerima saran dan masukan.⁴⁰

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik mempunyai motivasi dan energy tersendiri dalam memberikan pengaruh bagi banyak orang. Sehingga tidak heran jika pengikutnya bisa sangat banyak. Kepribadian pimpinan yang berkharisma merupakan karakter bawaan. Tidak semua orang memiliki sifat berkharisma. Kharisma seseorang dapat dilihat dari cara berbicara, mengambil keputusan, bertindak dan perilakunya dalam keseharian.

d. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik ialah model kepemimpinan yang sifatnya kebapakan. Pimpinan akan selalu mendorong bawahannya di dalam melakukan tugas dan

³⁹ Drs. Malayu Hasibuan, "*Manajemen Sumberdaya Manusia*", Bumi Aksara (jakarta : 2007) hlm. 171

⁴⁰ Malayu Hasian. "*Teori Dan Praktek Kepemimpinan*", Rineka Cipta (jakarta, 2010) hlm. 40

melindunginya. Namun pimpinan yang paternalistik jarang sekali memberi kesempatan kepada bawahan dalam menentukan kebijakan sebab pimpinan paternalistik mempunyai pengetahuan yang luas dan pengalaman.⁴¹

5. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Efektivitas kepemimpinan pendidikan dipengaruhi banyak faktor. Efektivitas kepemimpinan pendidikan juga tidak dapat lepas dari jalannya proses pembelajaran yang kondusif, lancar, dan produktif titik pembelajaran yang mengarah pada peningkatan mutu lulusan merupakan faktor utama selain itu juga pembelajaran bagi semua personel pendidikan. Pembelajaran yang berhasil akan membawa dampak positif terhadap perkembangan kemajuan pendidikan. Kemajuan pendidikan akan mengalami perkembangan pendidikan baik sarana prasarana maupun mutu pendidikan.⁴²

Parameter efektivitas kepemimpinan pendidikan adalah menjadi ukuran bersama personil pendidikan efektivitas kepemimpinan pendidikan lebih didasarkan pada efektivitas pembelajaran yang dilakukan sekolah titik faktor utama maju dan tidaknya sekolah lebih mendasarkan pada prestasi akademik maupun non akademik yang telah dicapai oleh sekolah. Salah satu kriteria kepemimpinan pendidikan dikatakan efektif jika telah terjadi pemberdayaan guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik mulyasa 2002: 128

Menurut Asmani (2012, hlm.185) menyatakan “efektivitas diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Kata efektivitas sering diikuti dengan kata efisiensi, di mana kedua kata tersebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatu tindakan atau hasil yang diinginkan. Suatu hal yang efektif belum tentu efisien, demikian juga sebaliknya suatu hal yang efisien belum tentu efektif.

⁴¹ Mila badriyah, MSDM. Pustaka setia bandung; 2008. H.33-37

⁴² Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan, Konsep dan Aplikasi*. (STAIN PRES: 2010) hlm.

Dengan demikian, istilah efektif adalah melakukan suatu pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Seperti diuraikan sebelumnya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin.⁴³ Dari paparan tersebut, maka efektivitas kepemimpinan diukur dengan adanya kesediaan orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan pemimpin dan organisasi tanpa ada rasa paksaan. Sebagaimana dinyatakan oleh Siswanto (2010, hlm. 165) berpendapat “efektivitas kepemimpinan terjadi manakala pengikut merespons karena ingin melakukan tugas dan menemukan kompensasinya, tetapi dari otoritas yang memribadi, lalu pengikut menghormati, patuh dan taat kepada pemimpin dan senang hati bekerjasama dengannya, kemudian merealisasikan bahwa permintaan pemimpin konsisten dengan beberapa tujuan pribadi pengikut”.⁴⁴

Pendapat Siswanto di atas selaras dengan pendapat Yukl (2001, hlm. 12) menyebutkan “efektivitas kepemimpinan dapat saja diukur berdasarkan kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut atau pengamatan dari luar”. Pendapat ini menguraikan lebih mendalam bahwa pemimpin harus mampu meningkatkan kohesivitas anggota kelompok, kerja sama anggota, motivasi anggota, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan, dan mendamaikan konflik antar anggota. Pemimpin dalam proses kepemimpinannya dapat memperbaiki kualitas kehidupan kerja, membangun rasa percaya diri pengikutnya, meningkat keterampilan mereka, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan psikologis para pengikutnya.⁴⁵ Selanjutnya, Cooper & Nirenberg (2012)

⁴³ Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Jogyakarta: Diva Press

⁴⁴ Siswanto (2010). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara

⁴⁵ Yukl, Gary. (2001). Kepemimpinan Dalam Organisasi. New Jersey: Prentice-Hall, Inc

menyampaikan praktek efektivitas kepemimpinan yang terdiri dari: a. Membangun visi bersama, misi dan menetapkan nilai-nilai untuk orang fokus pada kontribusi mereka dan menjadikan mereka terbaik. b. Membentuk komunikasi yang mendorong umpan balik dan akurat, jujur dan terbuka. c. Membuat ketersediaan informasi d. Membangun kepercayaan, rasa hormat dan perilaku berbasis norma yang berlaku e. Bersifat inklusif dan menunjukkan kepedulian kepada orang lain f. Menunjukkan kemauan untuk belajar g. Menciptakan lingkungan yang merangsang kinerja tinggi.⁴⁶

6. Pengambilan Keputusan Kepemimpinan

Pengertian Pengambilan Keputusan Salah satu fungsi yang sangat penting dalam kepemimpinan, yaitu pengambilan keputusan, seorang pimpinan sebagian besar waktu, perhatian, maupun pikirannya dipergunakan untuk mengkaji proses pengambilan keputusan. Semakin tinggi posisi seseorang dalam kepemimpinan organisasi maka⁴⁷ pengambilan keputusan menjadi tugas utama yang harus dilaksanakan. Perilaku dan cara pimpinan dalam pola pengambilan keputusan sangat mempengaruhi perilaku dan sikap dari para pengikutnya. Hal ini akan menentukan kinerja organisasi untuk mencapai tujuannya.

Secara terminologi, pengambilan keputusan adalah serangkaian aktifitas yang dilakukan oleh seseorang dalam usaha memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi kemudian menetapkan berbagai alternatif yang dianggap paling rasional dan sesuai dengan lingkungan organisasi.

McLeod menyebut alternatif sebagai sebuah solusi. Pengambilan keputusan menurutnya merupakan aktivitas pemecahan masalah yang diselesaikan dengan cara melakukan memutuskan sebuah solusi.

⁴⁶ Cooper, James F& Nirenberg , John. (2012). Leadership Effectiveness: Encyclopedia of Leadership. Ed.Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc

⁴⁷ H.B Siswanto, *Pengantar Manajemen* (jakarta: Bumi Aksara, 2010) hlm. 171

Keputusan merupakan sebuah tindakan pilihan yang akan dijalankan.⁴⁸ Rue mengistilahkan pengambilan atau pembuatan keputusan dalam arti sempit ialah proses pemilihan dan menentukan kelayakan respon dari sejumlah variasi alternatif untuk memecahkan masalah.⁴⁹

Pengambilan keputusan menurut Shull merupakan proses kesadaran manusia terhadap fenomena individual maupun sosial berdasarkan kejadian faktual dan nilai pemikiran, yang mencakup aktivitas perilaku pemilihan satu atau beberapa alternatif sebagai jalan keluar untuk memecahkan masalah yang dihadapi.⁵⁰

Pengambilan keputusan adalah tindakan rasional dan logis dalam menetapkan keputusan melalui ; (1) identifikasi masalah; (2) membuat solusi alternatif; (3) memilih solusi; (4) mengimplementasikan dan mengevaluasi solusi. Kreitner & Kinicki menganjurkan kepada para manajer untuk berpikir rasional dalam menentukan keputusan.⁵¹

7. Istilah Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

a. Khalifah

Kata khalifah didalam Al-Qur'an tertulis sebanyak 127 kali. Menurut KBBI khalifah berarti wakil (pengganti) Nabi Muhammad saw. setelah Nabi wafat (dalam urusan negara dan agama) yang melaksanakan syariat (hukum) Islam dalam kehidupan negara, (gelar) kepala agama dan raja di negara Islam, penguasa; pengelola: *manusia diciptakan Allah Swt. sebagai -- di muka bumi.*⁵²

⁴⁸ Raymond McLeod, dan George P. Schell, Sistem Informasi Manajemen (Jakarta: Salemba Empat, 2012) hlm. 20.

⁴⁹ Leslie W Rue, et. al., Management: Skills and Application (New York: McGraw-Hill Companies, 2003), 68.

⁵⁰ Dalam Eti Rochaety, dkk., Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 151

⁵¹ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, Organizational Behavior: Key concepts, Skill & Best Practice (New York: McGraw-Hill, 2008), 336.

⁵² KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

30

Yang artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".*

b. Ulil Amri

Istilah ulil Amri oleh ahli Al-Qur'an, Nazwar Syamsul, diterjemahkan sebagai *functionaries*, orang yang mengemban tugas, atau disertai menjalankan fungsi tertentu dalam suatu organisasi.⁵³ Berbeda dengan ayat-ayat yang menunjukkan istilah amr, ayat-ayat yang menunjukkan istilah ulil amri dalam Al-Qur'an hanya disebut 2 kali. Salah satunya dalam surat An-Nisa' ayat : 59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْۤا اطِيعُوْۤا اللّٰهَ واطِيعُوْۤا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِن تَنٰزَعْتُمْ فِى شَيْءٍ فَرُدُوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ٥٩

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

⁵³ M. Dawam Raharjo, *Op.Cit.*, Hlm. 466

c. Imam

Dalam Al-Qur'an kata imam di terulang sebanyak 7 kali atau kata aimmah terulang 5 kali. Kata imam dalam Al-Qur'an mempunyai beberapa arti yaitu, nabi, pedoman, kitab/buku/teks, jalan lurus, dan pemimpin.⁵⁴ Adapun ayat-ayat yang menunjukkan istilah imam antara lain terdapat dalam QS. Furqon: 74:

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ

إِمَامًا 74

Artinya: *Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan kami, anugrahkanlah kepada kami isteri-isteri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (kami), dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertakwa.*

B. Kinerja Guru

1. Pengertian

“Kinerja ialah hasil atau pencapaian kerja yang didapatkan setelah melakukan kewajiban dan tugasnya yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keuletan”.⁵⁵ Mathis dan Jackson mengatakan bahwa kinerja ialah sesuatu yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan bawahan. Kinerja karyawan ialah hasil pencapaian yang dilakukan oleh karyawan atas apa yang ditugaskan kepadanya oleh atasannya yang berkaitan dengan sikap berkerjasama, kualitas dan kuantitas yang diberikan, lama pengerjaan dan kehadiran.⁵⁶

⁵⁴ Said Agil Husin Al-Munawar. *Al-Qur'an Membangun Tradisi Kesalehan Hakiki*. (Jakarta: Ciputat Press, 2002), Hlm. 197-199

⁵⁵ Malayu Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2001) hlm. 34

⁵⁶ Mathis, L. Robert and John H. Jackson. *“Human Resource Management”*. Tenth Edition. South Western: By homson Collection, 2006), hlm. 378

Sedangkan Cushway, mengatakan bahwa kinerja ialah memberikan penilaian terhadap apa yang diraih seseorang dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja berkaitan dengan apa yang dilakukan oleh setiap orang untuk memperoleh apa yang telah ditentukan.

Mulyasa menjelaskan kinerja ialah apa yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan. Kinerja juga bisa diistilahkan dengan pencapaian, hasil atau prestasi kerja.⁵⁷

Kinerja dinilai oleh atasan berdasarkan beberapa karakteristik yang telah ditentukan. Seorang pekerja akan mendapatkan penghargaan dari atasan atau pimpinan jika kinerjanya sesuai yang ditentukan atau melebihinya. Sementara kinerja guru ialah apa yang telah dicapai oleh guru selama proses belajar mengajar di sekolah dalam jangka waktu dan ketentuan yang telah ditentukan. Pencapaian guru dalam mengajar dapat ditentukan juga oleh gaya kepemimpinan pejabat tertinggi di sekolah yaitu kepala sekolah.⁵⁸

2. Tugas Dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan kewajiban guru, sebagaimana dijelaskan oleh Etty Kartikawati bahwa aktifitas dan kewajiban guru meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam bidang administrasi Kurikulum, diantaranya:
 - 1) Menyusun program mengajar sesuai dengan GHPP.
 - 2) Menyusun model satuan pelajaran beserta pembagian waktunya.
 - 3) Menyusun dan merencanakan program evaluasi.
 - 4) Memberikan bimbingan belajar kepada murid.
- b. Dalam bidang administrasi murid diantaranya:
 - 1) Menjadi panitia dalam penerimaan murid baru.
 - 2) Mempertimbangkan syarat kenaikan kelas atau kelulusan.

⁵⁷ *Ibid*

⁵⁸ Mulyasa E. Mulyasa, "*Menjadi Guru Profesional*". (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005) hlm. 136

- 3) Menyusun tata tertib sekolah.
 - 4) Membantu mengawasi dan membimbing organisasi murid.
 - 5) Berpartisipasi dalam upacara kegiatan sekolah.
- c. Dalam bidang administrasi sarana pendidikan, diantaranya:
- 1) Inventarisasi alat peraga dalam bidang study masing-masing.
 - 2) Merencanakan dan menguasai buku pegangan baik untuk guru maupun murid.
 - 3) Mengatur penggunaan laboratorium sekolah.
- d. Kegiatan gabungan sekolah dengan masyarakat:
- 1) Pengabdian masyarakat, misalnya memberikan ceramah, ikut membina karang taruna. Bekerja sama dengan masyarakat sekitarnya.
 - 2) Duduk bersama dalam kepanitiaan tertentu.
 - 3) Ikut rapat dalam BP3/orang tua murid.
 - 4) Ikut menjaga dan mempertahankan nama baik sekolah.⁵⁹

3. Ciri Kinerja Guru

Wina Sanjaya mengatakan bahwa guru kerap kali dinilai sebagai orang yang memiliki karakter yang ideal. Oleh karena itu, setiap tindakan seorang guru dinilai ,emjadi panutan setiap siswa bahkan setiap orang.⁶⁰ Berdasarkan hal ini maka guru harus memberikan contoh dan sikap yang baik kepada kondisi di sekelilingnya baik siswa, masyarakat dan lingkungan.

a. Sikap Terhadap Peraturan Perundang-Undangan

Guru termasuk sebagai abdi dan aparatur negara. Dengan sebab itu, ia harus bisa memahami apa yang ditetapkan oleh pemerintah yang berkaitan dengan pendidikan agar bisa membuat

⁵⁹ Sardiman AM, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru Dan Calon Guru* (Jakarta: Rajawali Cet k V, 2005), h. 106 - 107

⁶⁰ Wina Sanjaya, *“Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan”*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008), h. 18

ketentuan sesuai apa yang ditetapkan dan dibatasi oleh pemerintah. Peraturan pemerintah yang berkaitan dengan pendidikan merupakan setiap ketentuan pemerintah dalam mengelola pendidikan sebagai upaya memberikan kesejahteraan bagi pendidikan negara. Di antara peraturan pemerintah dalam mengelola pendidikan ialah menyelenggarakan penilaian terhadap hasil belajar siswa, membebaskan biaya sekolah dan lainnya.

Supaya pelaksanaan peraturan pendidikan bisa dijalankan dengan optimal oleh guru maka guru harus melaksanakan setiap aturan, kebijakan dan ketentuan pemerintah terkait pembelajaran. Guru harus ditekan agar bisa memberikan pembelajaran yang tidak menyimpang dari ketentuan tersebut supaya guru tidak mudah terprovokasi dengan ideal yang berasal dari luar yang bertujuan kurang baik bagi perkembangan pendidikan di Indonesia.

b. Sikap Terhadap Organisasi Profesi

Sebagai seorang pendidik di sekolah guru harus menjaga dan membantu peningkatan organisasi PGRI dalam memperjuangkan pendidikan dan mengabdikan kepada negara. Hal ini memperlihatkan bahwa organisasi profesi berperan penting untuk menjadi sarana pengabdian.

Organisasi PGRI termasuk sistem yang komponennya berupa para guru. Dengan sebab itu, seorang guru hendaknya taat terhadap apa yang telah dibuat oleh organisasi. Terdapat korelasi antar organisasi dan profesi dalam menerima hak dan melakukan kewajiban. Berdasarkan penjelasan tersebut, PGRI harus dibangun ke arah yang lebih baik dan memberikan pengaruh positif bagi kemajuan pendidikan sebab merupakan organisasi profesi yang diatur oleh

sistem. Kemampuan guru sangat penting untuk terus dikembangkan agar bisa memberikan hasil yang optimal bagi kemajuan pendidikan.⁶¹

c. Sikap Terhadap Teman Sejawat

Di sebutkan pada ayat 7 yang berkaitan dengan kode etik guru yaitu seorang guru hendaknya bisa menjalin dan memelihara hubungannya dengan teman yang satu profesi dengannya. Oleh karena itu, sebagai seorang guru dengan guru lainnya harus membangun dan menjaga hubungan di dalam menjalankan profesi serta sosialnya baik di luar maupun di dalam runag lingkup pekerjaan.

Terkait dengan apa yang telah dijel;askan di atas, hubungan dalam bekerja perlu dibangun dan dijaga dengan baik pekerjaan bisa dilakukan dengan optimal dan setiap problem kerja bisa diselesaikan dengan baik serta apa yang diharapkan bersama bisa berjalan sesuai ketentuan. Dengan adanya jalinan hubungan kerja yang baik tidak hanya berguna di dalam lingkungan kerja saja, namun di luar juga bisa menjadi sangat bermanfaat. Sebab akan berpengaruh di dalam menjalin kerjasama dengan masyarakat, keluarga dan kondisi sosial lainnya. pencapaian yang didapatkan secara bersama dalam membangun kesejahteraan pendidikan akan mudah tercapai dan memberikan dampak baik bagi negara dan masyarakat banyak.

d. Sikap Terhadap Anak Didik

Sebagai seorang pendidik, guru harus professional dalam membuat rancangan dan melaksanakan strategi belajar yang dibuat. Di dalam membuat rumusan belajar, seorang guru penting untuk mempertimbangkan kemampuan siswanya agar tidak memberatkan siswa dalam menerima pelajaran dan begitupun guru dalam memberi pelajaran. Selain itu, guru juga harus bisa memanfaatkan berbagai media untuk membantu meningkatkan keefektifan dalam belajar.

e. Sikap Terhadap Tempat Kerja

⁶¹ Soetjipto, Raflis Kosasi, *Op.Cit*, hlm. 45

Telah menjadi rahasia umum terkait kondisi tempat kerja yang nyaman dapat memberikan peningkatan bagi produktivitas kerja. Karena profesi guru membutuhkan kondisi tempat mengajar yang baik dan nyaman agar pembelajaran bisa dilakukan dengan optimal. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk membuat kondisi belajar semacam itu. Hal yang perlu diperhatikan ialah memahami kondisi siswa, masyarakat, orang tua dan lingkungan di sekelilingnya.

f. Sikap Terhadap Pemimpin

Semua kelompok hendaknya berupaya menjalin kerjasama untuk mewujudkan tujuan mereka. Kerja sama yang diperintahkan oleh atasan berupa ketaatan terhadap apa yang menjadi kebijakan dan aturan yang dibuat oleh atasan tersebut kepada bawahan dalam menjalankan tugas. Namun hal tersebut bukan hanya perintah dan ketaatan saja yang merupakan kerja sama, melainkan juga bisaberupa pemberian kritik dan usulan kepada atasan. Hal ini dilakukan demi kemajuan kelompok. Dengan sebab itu, pandangan guru terhadap pimpinan hendaknya selalu positif agar apa yang direncanakan bisa berjalan dengan lancar.

g. Sikap Terhadap Pekerjaannya

Pekerjaan menjadi guru berkaitan dengan siswa. Profesi mengajar memerlukan kesabaran yang tinggi sebab kemampuan siswa yang diajar berbeda beda dan memerlukan tenaga yang besar untuk mengajar siswa yang memiliki kemampuan di bawah rata-rata. Sehingga guru harus bisa menciptakan metode belajar yang sesuai dengan karakter dan kemampuan setiap siswanya⁶²

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Di antara beberapa penyebab yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja ialah:

- a. Kemampuan, minat bekerja dan karakter. Kemampuan ialah hal lebih yang dimiliki seseorang berkaitan dengan keterampilan dan kecerdasan. Kelebihan yang dimiliki seseorang bisa memberikan pengaruh terhadap apa yang dikerjakan. Sementara karakter seseorang ialah hal yang dimiliki seseorang yang didapatkan melalui keadaan sosial dan garis keturunan. Sementara minat ialah berkaitan dengan sikap.
- b. Peran yang jelas bagi pegawai, hal ini dapat memudahkan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya dan pimpinan bisa menilai dengan mudah hasil kerja pegawainya. Apabila pekerjaan seseorang telah jelas maka ia bisa fokus dengan pekerjaan tersebut sehingga tujuan dan hasil bisa didapatkan dengan baik.
- c. Tingkatan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi bisa menjadikan pekerjaan dilakukan dengan baik sehingga hasil yang diperoleh pun bisa sesuai ketentuan. Namun sebaliknya jika motivasi kurang maka pekerjaan tidak bisa dilakukan dengan maksimal. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus terus memberikan motivasi bagi bawahannya agar bersemangat dalam bekerja.⁶³

Kinerja bisa dipahami dengan pencapaian kerja. Pencapaian kerja guru ialah hasil yang didapatkan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah. Adapun beberapa perilaku yang dapat membantu meningkatkan hasil kerjanya antara lain:

- 1) Menguasai bidang yang diajarkan dan bidang yang berkaitan dengan apa yang diajarkan
- 2) Memiliki kemampuan mengajar yang baik
- 3) Memiliki pengalaman yang banyak dalam mengajar
- 4) Memiliki motivasi yang tinggi
- 5) Sehat rohani dan jasmani
- 6) Melakukan pekerjaan tepat sesuai tujuan

⁶³ Reksoprodjo Handoko, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara, 2017, hlm. 96-97

7) Terus mengembangkan kemampuan mengajarnya.⁶⁴

Berdasarkan beberapa penjelasan itu, hasil kerja guru bisa dinilai melalui:

1) Kecakapan Kerja

Kecakapan kerja ialah kemampuan dan pengalaman guru yang diperoleh seorang guru setelah mengajar sekian lama. Namun kecakapan guru terkadang tidak membutuhkan pengalaman yang banyak, namun tergantung juga pada kepribadian dan kondisi di sekelilingnya yang menuntut hasil tersebut sehingga guru pintar dalam memberikan pembelajaran.

2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan ialah nilai yang diperoleh atas apa yang telah dilakukan baik yang hasilnya kongkret atau pun abstrak. Kualitas pekerjaan guru yang baik dapat dinilai dari pengaruhnya bagi siswa, sekolah dan lingkungan.

3) Pengembangan

Pengembangan ialah upaya meningkatkan hasil kerja melalui idea tau wawasan untuk memajukan kelompok. Di dalam mengembangkan pendidikan, seorang guru harus bisa melakukan kreatifitas dan inovasi-inovasi baru yang bermula dari konsep yang dibangun oleh diri sendiri dalam memandang problem pembelajaran.

4) Ketabahan

Ketabahan ialah sikap guru dalam menyelesaikan persoalan pembelajaran. Seorang guru yang tabah memiliki motivasi yang kuat untuk bisa menyelesaikan persoalan hingga benar-benar terselesaikan.

5) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran ialah rajin atau tidaknya seorang guru untuk datang mengajar ke sekolah. Melalui tingkat kehadiran, karakter

⁶⁴ Mulyasa E., *Op.Cit*, hlm. 78-79

seorang guru bisa dinilai dari hal tersebut. Tingkat kehadiran dapat memberikan dampak bagi perkembangan pendidikan di sekolah sebab hal tersebut menentukan apa yang dicapai oleh siswa dalam belajar. Semakin sering gurur hadir mengajar, maka pengetahuan siswa pun akan bertambah dan begitupun sebaliknya.

6) Tingkah Laku

Tingkah laku ialah perilaku seseorang dalam melakukan setiap tugas dan kewajibannya. Tingkah laku seorang guru berkaitan dengan kedisiplinan, kerajinan, keluwesan, kebijaksanaan dengan mampu bergaul secara baik dengan teman atau atasannya.

Kinerja ialah tingkah laku yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Berkerja menjadi kewajiban setiap orang yang bisa bertambah dan berkurang hingga terkadang banyak orang yang tidak sadar akan hal tersebut. setiap orang melakukan suatu pekerjaan dengan maksud dan tujuan tertentu. Biasanya orang akan bekerja untuk memperoleh mendapatkan sesuatu yang diinginkannya dan melalui bekerja ia menginginkan untuk memiliki kondisi hidup yang lebih maju dibandingkan sebelumnya

Dengan sebab itu, macam dari pekerjaan dan hasil kerja mempunyai hubungan yang kuat. Hasil kerja mempunyai arti yang baik seperti produktifitas kedisiplinan, kejujuran, kualitas kerja dan motivasi. Sehingga agar bisa memberikan peningkatan bagi hasil kerja membutuhkan evaluasi khusus dengan penilai yang ahli akan hal tersebut.

Berkaitan dengan penjelasan tersebut, penyebab sesuatu bisa memberikan pengaruh bagi hasil kerja guru ialah potensi guru dalam melaksanakan setiap kegiatan belajar dengan baik dan sesuai ketentuan serta prosedur. Hal ini bisa dilihat dari bagaimana guru dalam melakukan tugas dan kewajibannya yang dinilai melalui beberapa hal berikut: (1) Bisa membuat program pembelajaran yang tepat. (2) Bisa menyajikan

program pembelajaran. (3) mampu melakukan analisa hasil belajar. (4) dapat membuat program pengayaan, perbaikan dan bimbingan.⁶⁵

5. Macam-macam Kompetensi Guru

Dalam perspektif kebijakan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru, sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional dengan memiliki dan menguasai keempat kompetensi tersebut. Kompetensi yang harus dimiliki pendidik itu sungguh sangat ideal sebagaimana tergambar dalam peraturan pemerintahan. Karena itu, guru harus selalu belajar dengan tekun disela-sela menjalankantugasnya. Menjadi guru profesional bukan pekerjaan mudah untuk tidak mengatakannya sulit, apalagi di tengah kondisi mutu guru yang sangat buruk dalam setiap aspeknya.¹⁶

a. Kompetensi Pedagogis

Kompetensi paedagogik adalah mengenai bagaimana kemampuanguru dalam mengajar. Dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁶⁶

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat

⁶⁵ Mulyasa E., *Op.Cit*, h. 78-79

⁶⁶ Peraturan Pemerintah RI. ,hlm. 73

skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peran guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia. Suryo Subroto mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.⁶⁷

Jadi kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadianguru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapikeinginan siswanya juga harus melindungi dan

⁶⁷ Suryo Subroto, Proses Belajar Mengajar, hlm.. 19

melayani siswanya tetapi disisi lainguru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan kepribadianguru meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah
- 5) Menaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.⁶⁸

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagisiswa-siswanya.

c. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja

⁶⁸ Moh. Uzer Usman, Menajdi Guru Profesional, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003), h. 16

- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru⁶⁹

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.⁷⁰

Menurut Mungin Edy Wibowo Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk

⁶⁹ Undang-Undang RU No.14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, hlm. 6

⁷⁰ Saiful Hadii, Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru, (www.Saiful Hadii.Wordpress.com, 2007)

berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.⁷¹

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai pemegang jabatan tertinggi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberlangsungan sebuah lembaga. Dalam memimpin bawahannya kepala sekolah dituntut agar mampu menjadi *leader*, motivator, administrator, pengawas dan lain sebagainya. kompetensi sebagai kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.⁷² Dalam upaya meningkatkan kinerja guru beberapa hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, diantaranya:

- 1) Kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai sasaran.
- 2) Menjadi contoh sekaligus *leader* yang baik bagi anggotanya.
- 3) Menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan situasi serta kondisi lingkungan pendidikan.
- 4) Kepala sekolah dapat memberi arahan dan bimbingan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
- 5) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung bawahannya⁷³.

Kinerja guru atau anggota yang dipimpin oleh seorang pemimpin atau kepala menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dari lembaga yang

⁷¹ Mungin Edy Wibowo, Sertifikasi Profesi Pendidik, (www.suara-merdeka.com, 2006)

⁷² Susan Robinson, "Primary Headteachers: New Leadership Roles inside and Outside the School," *Educational Management Administration and Leadership* 39, no. 1 (2011): 63–83, <https://doi.org/10.1177/1741143210383899>.

⁷³ Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013): 1018–27, <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>; Djunaidi, "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU," *Jurnal Tarbiyatuna Volume* 2, no. 1 (2017): 89–118, <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>.

dipimpinnya. Jika guru dapat menjalankan segala tugas dengan hasil yang optimal maka kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan berhasil. Keberhasilan seorang pemimpin juga dapat dilihat dari situasi dan kondisi lingkungan lembaga yang dipimpinnya.

Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dan kinerja guru dalam mengoptimalkan fungsi dan perannya. Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat melalui:

1. Pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan yang kondusif akan dapat menumbuhkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.
2. Pengaturan suasana kerja. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan akan dapat membangkitkan kinerja para guru.
3. Disiplin. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah. Kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya.
4. Pemberian dorongan. Agar dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaganya dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.
5. Pemberian penghargaan. Adanya penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru akan dapat merangsang guru untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.⁷⁴

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak telah mengemukakan tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengetahui Adanya kekurangan dalam kinerja
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan dengan pegawai itu sendiri
- d. Mengembangkan rencana tindakan tersebut

⁷⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah*, Op.Cit, hlm. 120-122.

- e. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah terasi atau belum
- f. Mulai dari awal, apabila perlu.

Dari peningkatan kinerja ini mempunyai hasil dalam peningkatan karena semuanya mempunyai kekurangan dan kelebihan, hal itu harus sangat berguna bagi para karyawan.²⁴

Dari berbagai uraian teori tentang kinerja guru, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna ercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan 4 indikator, yaitu kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

D. Covid 19

Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti Middle East Respiratory Syndrome (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/ Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS). Coronavirus jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa muncul di Wuhan Cina, pada Desember 2019, kemudian diberi nama Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-COV2), dan menyebabkan penyakit Coronavirus Disease-2019 (COVID-19).⁷⁵

Penyakit virus corona (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Sebagian besar orang yang tertular COVID-19 akan mengalami gejala ringan hingga sedang, dan akan pulih tanpa penanganan khusus. Namun, sebagian orang akan mengalami sakit parah dan memerlukan bantuan medis.

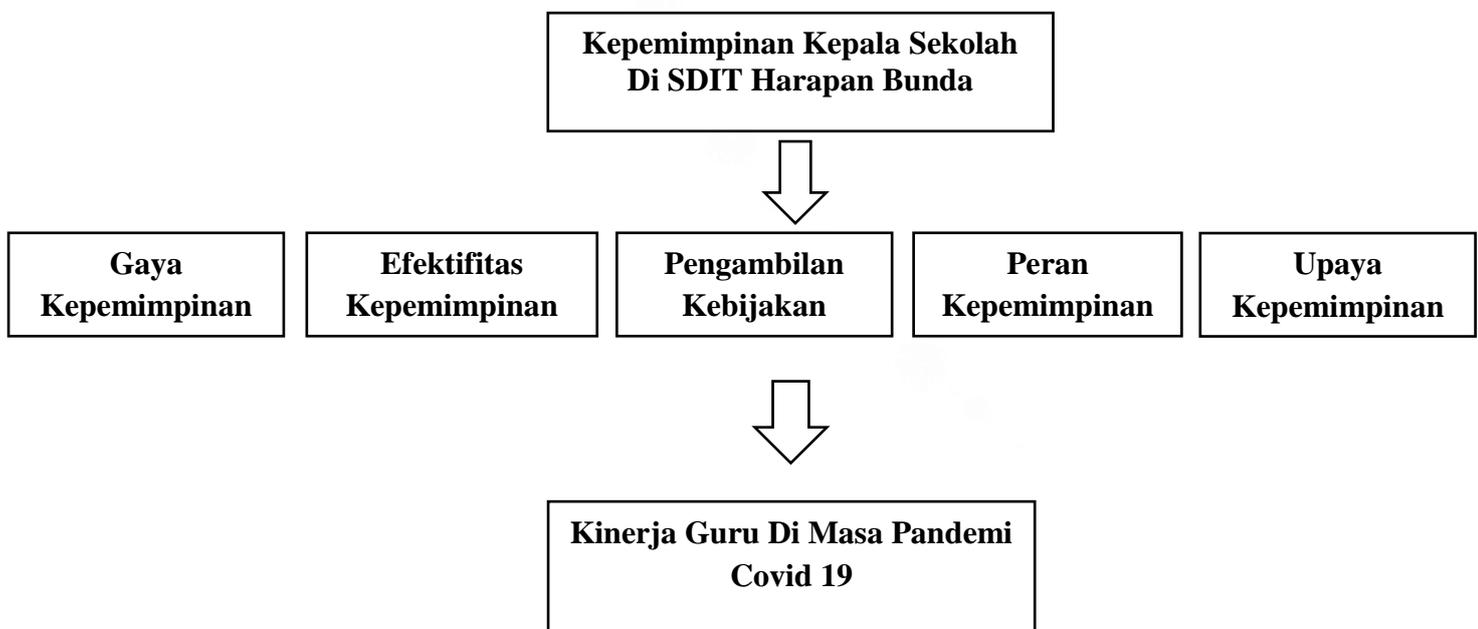
⁷⁵https://covid19.kemkes.go.id/download/QnA_Coronavirus_Updated_06032020.pdf

Virus dapat menyebar dari mulut atau hidung orang yang terinfeksi melalui partikel cairan kecil ketika orang tersebut batuk, bersin, berbicara, bernyanyi, atau bernapas. Partikel ini dapat berupa droplet yang lebih besar dari saluran pernapasan hingga aerosol yang lebih kecil.

Anda dapat tertular saat menghirup udara yang mengandung virus jika berada di dekat orang yang sudah terinfeksi COVID-19. Anda juga dapat tertular jika menyentuh mata, hidung, atau mulut setelah menyentuh permukaan benda yang terkontaminasi. Virus lebih mudah menyebar di dalam ruangan dan di tempat ramai.⁷⁶

E. Kerangka Berpikir

Dalam hal ini peneliti akan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah SDIT Harapan Bunda melalui Gaya Kepemimpinan, Efektifitas Kepemimpinan, Pengambilan Kebijakan yang berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja Guru di masa Pandemi Covid 19.



⁷⁶<https://www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-how-is-it-transmitted>

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian mengandung prosedur dan cara melakukan verifikasi data yang diperlukan untuk memecahkan dan menjawab masalah penelitian. Peran metode sangatlah diperlukan untuk menghimpun data dalam penelitian. Dengan kata lain metode penelitian akan memberikan petunjuk tentang bagaimana penelitian dilakukan. Metode penelitian adalah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan data dan analisis data yang diperlukan, guna menjawab persoalan yang diselidiki dan diteliti.

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang ilmiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Secara singkat penelitian kualitatif adalah proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁷⁷

Jenis penelitian yang digunakan oleh penelitti adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dimana dalam mengumpulkan data, peneliti langsung terjun ke lapangan. Adapun metode yang digunakan yakni deskriptif kualitatif, dimana hasil penelitian ini digambarkan dengan kata-kata atau kalimat narasi. Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti kejadian atau fenomena yang terjadi dan dilaporkan dalam bentuk penelitian.⁷⁸ Adapun fenomena yang dimaksudkan adalah sesuatu yang dialami oleh

⁷⁷ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 4

⁷⁸ Nana Sujana dan Ibrahim, "Penelitian dan Penilaian Pendidikan" (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2001), hlm. 16

subjek, misalnya pandangan, perilaku, motivasi dan lain sebagainya secara holistic.⁷⁹

Instrumen dalam penelitian ini adalah *human instrumen*. Peneliti harus bertanya, menganalisa, mendokumentasikan keadaan sosial yang sebenar-benarnya terkait apa yang nampak dilapangan.⁸⁰ Jadi peneliti bermaksud mengumpulkan data dan informasi tentang keadaan yang ada pada saat penelitian. Peneliti berusaha mengungkap secara langsung fenomena yang terjadi dilapangan. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data yang berhubungan dengan fokus penelitian terkait Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.

Pendekatan dalam penelitian yang digunakan oleh peneliti yakni pendekatan fenomenologi, dimana fenomena tersebut diambil dari pengalaman subjektif dilapangan dan studi tentang kesadaran dari perspektif subjek.⁸¹ Menurut Creswell pendekatan ini merupakan penelitian dimana peneliti berupaya mengidentifikasi hakikatv dari apa yang telah dialami dan dirasakan oleh subjek terkait kejadian tertentu.⁸² Berdasarkan pemaparan diatas peneliti berusaha meneliti pengalaman subjek terkait Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek", (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 3

⁸⁰ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D" (Bandung, Alfabeta: 2010), hlm. 15

⁸¹ Lexi J. Moleong, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*," (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hlm.14

⁸² John W. Creswell, "*Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016). 20

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2021/2022 bulan Juli hingga September. Sedangkan tempat yang digunakan sebagai tempat penelitian oleh peneliti adalah SD IT Harapan Bunda Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah orang atau sumber yang memiliki informasi serta dapat memberikan keterangan dan data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.⁸³ Jadi subjek penelitian itu merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkap fakta-fakta di lapangan. Dalam menentukan subjek, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*, yakni subjek ini merupakan orang yang dianggap paling tahu dan memiliki banyak informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.⁸⁴

Subjek ditentukan berdasarkan orang yang dianggap paling tahu tentang informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, sehingga akan memudahkan penelitian dalam menelusuri situasi yang diteliti. Penentuan subjek penelitian berdasarkan pada asas subjek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SDIT Harapan Bunda.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian serta seluruh elemen populasi yang akan mendukung penelitian, atau cara yang

⁸³ Deddy Mulyana, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*,” (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 156

⁸⁴ Zaenal Arifin, “*Penelitian Pendidikan*,” (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 47.

dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Penggunaan teknik dan alat pengumpulan data yang tepat memungkinkan diperoleh nya data yang objektif. Adapun metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yakni sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi dilakukan secara langsung terfokus dan selektif.⁸⁵ Sebagai metode ilmiah, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diselidiki.⁸⁶ Sedangkan Kartini Kartono mengatakan bahwa observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan.⁸⁷ Dalam metode ini peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan artinya peneliti tidak ikut dalam proses kegiatan yang dilakukan hanya mengamati dan mempelajari kegiatan dalam rangka memahami mencari jawaban dan mencari bukti terhadap aktivitas dan efektivitas kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemic covid 19 di SDIT harapan bunda Purwokerto.

Disamping itu metode observasi digunakan peneliti dalam kaitanya dengan mengumpulkan data tentang gambaran umum sekolah seperti gedung sekolah masjid perpustakaan kantor dan sebagainya. Selain itu informasi-informasi lainnya sebagai pelengkap penelitian titik dalam hal ini peneliti mendatangi sekolah guna memperoleh data yang konkrit tentang hal-hal yang menjadi objek penelitian selain untuk melihat dan mengamati langsung dari dekat kegiatan sekolah.

Observasi ini untuk mengawasi peristiwa yang terjadi pada situs penelitian titik program strategis yang sudah ditetapkan apakah benar sudah dilaksanakan dilihat kenyataannya secara langsung. Pencatatan dokumen dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara

⁸⁵ Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 1996), hlm. 63

⁸⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), hlm.

⁸⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 1990), hlm. 136

kritis rencana strategis yang ada baik dokumen dari proses penyusunannya analisis yang digunakan sampai pada implementasinya dan sumbangannya terhadap kemajuan sekolah.

Marshal berpendapat melalui observasi peneliti belajar mengamati tentang perilaku dan maknanya. Observasi juga sering disebut sebagai proses pengamatan terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh indra.⁸⁸ Peneliti memilih teknik observasi dikarenakan hal yang diteliti adalah perilaku atau pekerjaan yang dilakukan oleh subjek. Observasi juga dapat diartikan sebagai proses mengamati dan mencatat terkait keadaan atau perilaku objek sasaran, tiga komponen yang harus ada dalam observasi yaitu, tempat, orang dan aktifitas.⁸⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi bahan observasi adalah manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid-19. Observasi ini akan dilakukan di SDIT Harapan Bunda Purwokerto, Adapun subjek penelitiannya ada Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd. dan beberapa guru di SDIT Harapan Bunda Purwokerto.

2) Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan proses pertukaran informasi atau ide melalui tanya jawab antara pewawancara dan informan atau terwawancara.⁹⁰ Wawancara merupakan teknik pencarian data secara sepihak dimana pewawancara melemparkan pertanyaan kepada pihak terwawancara guna memperoleh data yang dibutuhkan. Disebut sepihak hal ini dikarenakan pertanyaan hanya diajukan oleh pewawancara. Wawancara dilakukan secara mendalam (*In dept interview wing*), guna memperoleh informasi secara

⁸⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, ...*, hlm. 115

⁸⁹ Sugiyono, *Memahami Penelitian....*, hlm. 229

⁹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, hlm.231

mendalam.⁹¹ Dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung pada responden.⁹² Selain itu dilakukan tidak secara formal dengan maksud untuk menggali pandangan motivasi perasaan dan sikap dari informan.⁹³

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh informasi dari kepala sekolah yang berperan secara langsung dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT harapan bunda Purwokerto dan beberapa wakasek, guru, dan pegawai yang ada di SDIT harapan bunda Purwokerto untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19.

Selanjutnya, wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, artinya wawancara dengan perencanaan dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara terstruktur ini digunakan untuk mewawancarai misalnya kepala sekolah, beberapa wakasek, komite, guru, dan pegawai.

Namun disini peneliti juga menggunakan metode wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun rapi wawancara tidak berstruktur ini dilakukan dengan maksud responden tidak merasa canggung dalam menyampaikan pendapatnya misalnya melakukan wawancara terhadap guru maple, guru kelas, dan lain-lain. Dan pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang dinyatakan

Adapun subjek dalam wawancara ini adalah Kepala SDIT Harapan Bunda Purwokerto Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd.

⁹¹ Sutopo, HB *Metode Penelitian Kualitatif, Metodologi Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Budaya* (Surakarta: UNS, 1996), hlm. 50

⁹² Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, (ed)., *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3ES, 1994 cet. II, hlm. 192

⁹³ Lukas, *Masalah Wawancara Dengan Informan Pelaku Sejarah di Jawa. Aspek Manusia Dalam Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia, 1982), hlm. 211-214.

mengenai kepemimpinannya dalam rangka meningkatkan kinerja guru SDIT Harapan Bunda di masa Pandemi Covid 19 serta beberapa guru tentang bagaimana kinerja mereka di masa pandemic covid 19.

Pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, atau sering pula disebut dengan internal sampling, yaitu sampel atau informan yang dipilih bukan untuk mewakili populasi tetapi mewakili informasinya dan masalahnya secara mendalam sehingga dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap.⁹⁴ Metode pengumpulan data ini peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang peran kepemimpinan kepala sekolah, dan faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan pihak-pihak penyelenggara pendidikan di sekolah yaitu kepala sekolah (sebagai informasi kunci), beberapa wakasek, guru mapel, guru kelas, dalam rangka menganalisa kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di masa pandemi Covid 19 di SDIT Harapan Bunda Purwokerto.

Dipilihnya cara ini karena didasarkan atas pertimbangan bahwa penelitian ini merupakan penelitian studi kasus sehingga bukan hanya sekedar menetapkan siapa yang di observasi di wawancarai tetapi juga menetapkan konteksnya kejadiannya dan prosesnya.⁹⁵ Oleh karena itu pemilihan informan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan kemantapan peneliti dalam memperoleh data.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik dimana data diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku-buku notulensi makalah peraturan-peraturan buletin buletin catatan

⁹⁴ Robert S Bogdan & Sari Knope Biklain. *Qualitative Research For Education On Introduction To Theory And Mtehods*. (Boston: Allyan Bacon. 1982)., hlm. 63

⁹⁵ Noeng Muhadjir, *Metodologi penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Raka Sarasin, 1989), hlm.

harian dan sebagainya.⁹⁶ Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti mengumpulkan dan meneliti atau menganalisis dokumen-dokumen tersebut. adapun dokumen yang dapat dianalisis yakni, dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik. Dokumen yang dihimpun dan dianalisis disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh peneliti.⁹⁷ Dengan metode ini peneliti mencoba menghimpun dokumen sebanyak-banyaknya sebagai data pendukung yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sedangkan pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh data yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19 di SDIT harapan bunda Purwokerto. Adapun data-data yang dibutuhkan adalah profil sekolah, data guru, data sarana dan pra sarana, serta data-data yang berkaitan dengan judul penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Dalam hal analisis data kualitatif, Bogdan dalam Sugiyono menyatakan bahwa, *“Data analysis is the process of systematically searching and arranging the interview transcripts, fieldnotes, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and to enable you present what you have discovered to others.”* Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh hasil wawancara observasi, dan bahan-bahan lain sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain.⁹⁸

Dalam proses analisis data peneliti melakukan analisis terhadap data tersebut secara menyeluruh. Menganalisis data dapat diartikan sebagai mengornaisasikan, memilah dan memilih data yang sesuai, mensintesa,

⁹⁶ Suharismi Arikunto, *Op.Cit.*, hlm. 135

⁹⁷ Burhan Bungin, *“Penelitian kualitatif komunikatif, ekonomi, kebijakan public, dan ilmu social lainnya,”* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 108

⁹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian.....*, hlm. 334

membuat pola untuk kemudian membuat kesimpulan, sehingga mudah dipahami baik oleh peneliti ataupun orang lain.

Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti yakni model Miles and Huberman, yakni diawali dengan mereduksi data, menyajikan dan memverifikasi.⁹⁹

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian serta seluruh elemen populasi yang akan mendukung penelitian, atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Penggunaan teknik dan alat pengumpulan data yang tepat memungkinkan diperolehnya data yang objektif. Adapun metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2) Reduksi Data

Proses reduksi merupakan bagian dari proses analisis data, dimana mereduksi data disini peneliti hanya memilih data yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Pada tahapan ini peneliti lebih memfokuska hasil penelitiannya dan membuang data yang tidak diperlukan. Hal itu bertujuan agar peneliti lebih mudah dalam menarik kesimpulan.¹⁰⁰

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. Dengan demikian hasil reduksi akan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data dan memilah milihnya.

3) Penyajian data

⁹⁹ Sugiyono, “*Memahami Penelitian Kualitatif*,” (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 91

¹⁰⁰ Emzir, “*Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*,” (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 130

Penyajian data yang dalam penelitian ini berbentuk, tabel, uraian singkat dan berbentuk naratif. Penyajian data ditujukan untuk mempermudah peneliti untuk memahami apa yang terjadi dan digunakan sebagai acuan untuk melakukan rencana selanjutnya. Melalui penyajian data ini maka data yang telah diperoleh akan lebih terorganisir dan tersusun. Peneliti menyajikan data yang telah dikumpulkan guna mengetahui manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi Covid-19.

4) Verifikasi Data

Langkah terakhir dalam menganalisis data yakni penarikan data dan memverifikasinya. Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan proses meninjau data yang telah diperoleh dilapangan. Kesimpulan awal sifatnya hanya berlaku sementara, kesimpulan dapat berubah apabila ditemukan data pendukung yang lebih kuat dari data sebelumnya. Proses verifikasi dilakukan setelah data yang diperoleh dilapangan melewati tahap reduksi dan display. Peneliti akan menarik kesimpulan dalam bentuk deskripsi tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi Covid-19.

F. Uji Keabsahan Data

Peneliti harus menguji keabsahan data agar memperoleh data yang valid. Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Menurut Lexy J. Meleong, triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data triangulasi. Dimana peneliti mencoba membandingkan data hasil wawancara dengan hasil pengamatan, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SDIT Harapan Bunda Purwokerto

1. Sejarah SDIT Harapan Bunda Purwokerto

SDIT Harapan Bunda Purwokerto berdiri tahun 2010 terletak di Kelurahan Karangklesem Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas, tepatnya di Jl. KH. Wahid Hasyim Gg. Pesarean RT01 RW01. Merupakan salah satu sekolah swasta yang ada di wilayah Kab. Banyumas dengan jumlah siswa 490 pada tahun pelajaran 2021/2022. Bangunan fisik sekolah yang berdiri di atas tanah 2.000 m² ini memiliki 3 bagian gedung yaitu, gedung depan 2 Lt; gedung tengah 3 Lt; dan gedung belakang 2 Lt.

SDIT Harapan Bunda Purwokerto merupakan salah satu lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Permata Hati Purwokerto. Yayasan Permata Hati Purwokerto awalnya bernama Yayasan Permata Hati yang didirikan pada tanggal 9 Agustus 1997. Sejak berdirinya, Yayasan Permata Hati memiliki kepedulian dalam bidang pendidikan dan sosial kemasyarakatan. Yayasan Permata Hati secara aktif bekerja sama dengan masyarakat menangani berbagai permasalahan sosial terutama yang berkaitan dengan ibu dan anak. Sedangkan dalam bidang pendidikan, Yayasan Permata Hati mengagas dan mencetak konsep pendidikan alternatif di lingkup pendidikan anak usia dini dan pendidikan dasar, yaitu dengan didirikannya Kelompok Bermain Harapan Bunda (1997) dan Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Harapan Bunda (2002). Semua itu adalah sebagai wujud pengabdian dan sumbangsih dari Yayasan Permata Hati kepada masyarakat.¹⁰¹

¹⁰¹ Dokumentasi profil SDIT Harapan Bunda Puwokerto

Seiring dengan berjalannya waktu, pada tahun 2008 Yayasan Permata Hati berganti nama menjadi Yayasan Permata Hati Purwokerto. Sesuai dengan visi yayasan yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan dalam rangka mendukung program pemerintah untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat, maka Yayasan Permata Hati Purwokerto telah menetapkan untuk mendirikan sebuah Sekolah Dasar dengan nama Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Harapan Bunda pada Tahun Ajaran 2010 – 2011 dan pada Tahun Ajaran 2015 – 2016 Yayasan Permata Hati Purwokerto Mendirikan SMPIT Harapan Bunda.

Sampai tahun 2021 Yayasan Permata Hati Purwokerto telah memiliki beberapa lembaga yaitu Babyclass Harapan Bunda, KBIT Harapan Bunda, TKIT Harapan Bunda, SDIT Harapan Bunda 02, SMPIT Harapan Bunda.¹⁰²

SDIT Harapan Bunda Purwokerto selama periode 2010 – 2021 telah mengalami 4 kali pergantian kepemimpinan, yaitu :

- a. Tahun 2010 – 2014: Tafsir Rohadi, S. Pd
- b. Tahun 2015 – 2016: Tri Asmiati, S. Pd
- c. Tahun 2017 – 2019: Islakhul Ummah, S. Pd
- d. Tahun 2020 – 2021: Yudi Eka Surahman, S. Pd

¹⁰² Wawancara dengan kepala sekolah SDIT Harapan Bunda pada hari Senin, 20 September 2021 pk1. 09.30

2. Profil SDIT Harapan Bunda Purwokerto

- a. Nama Sekolah : SDIT Harapan Bunda
- b. NPSN : 20362736
- c. Jenjang Pendidikan : SD
- d. Status Sekolah : Swasta
- e. Alamat Sekolah : Jl. KH. Wahid Hasyim Gg. Pesarean
Rt01/Rw01 Kel. Karangklesem Kec.
Purwokerto Selatan Kab. Banyumas
- f. Akreditasi Sekolah : A
- g. Media
 - No Telp : (0281) 6845105
 - No WA : +62 857 1368 4744
 - Email : sditharbunpwt@gmail.com
 - Facebook : SditHarapanBundaPurwokerto
 - Instagram : SditHarapanBundaPurwokerto
 - Web : Harbunpurwokerto.sch.id¹⁰³

3. Visi, Misi, dan Tujuan SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Adapun visi, misi, dan tujuan SDIT Harapan Bunda Purwokerto adalah:

- a. Visi
 - “Mewujudkan Pendidikan Dasar Berbasis Quran dan Berorientasi Pada Iptek”
- b. Misi
 - 1) Mencetak generasi penghafal alquran
 - 2) Membentuk siswa dengan akhlaq qurani
 - 3) Memupuk jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab
 - 4) Membekali siswa dengan budaya ilmiah dan ketrampilan hidup
 - 5) Menumbuhkan jiwa kewirausahaan

¹⁰³ Dokumentasi data Profil SDIT Harapan Bunda

6) Membangun kepedulian terhadap lingkungan hidup dan sesama¹⁰⁴

c. Tujuan

- 1) Siswa menghafal Al Qur'an 6 juz dalam 6 tahun.
- 2) Siswa memiliki akhlaq Qurani ketika berinteraksi dengan lingkungannya.
- 3) Siswa memiliki jiwa kepemimpinan dan rasa tanggung jawab dalam melakukan setiap aktivitas.
- 4) Siswa memiliki keterampilan membaca, meneliti dan mengolah informasi.
- 5) Siswa memiliki keberanian dan keterampilan berwirausaha.
- 6) Siswa memiliki kepedulian terhadap kondisi lingkungan sekitarnya.¹⁰⁵

4. Program Unggulan SDIT Harapan Bunda Purwokerto

SDIT Harapan Bunda Purwokerto memiliki program unggulan yaitu Tahfidz dengan target ketika lulus adalah 6 juz dan tahsin dengan menggunakan metode wafa. Serta program-program unggulan lain penunjang penguatan karakter bagi peserta didik, yaitu :

- a) Outbond dan Outing class
- b) Majlis Tasmi' Qur'an
- c) Halaqah Tarbawiyah
- d) Pramuka (wajib)
- e) Kemah pembangunan karakter
- f) Mabit (Malam Bina Iman dan Taqwa)
- g) Tabungan Qurban
- h) Life Skill

¹⁰⁴ Dokumentasi data profil SDIT Harapan Bunda

¹⁰⁵ Dokumentasi data profil SDIT Harapan Bunda

- i) Program PHBI
- j) Program Kegiatan Hari Besar Nasional
- k) Program ekstrakurikuler berbasis akademik seperti Sains Club, English Club, Math Club, Dokter kecil, menulis
- l) Program ekstrakurikuler berbasis kesenian seperti menari, melukis, hadroh, kenthongan, craft, memasak
- m) Program ekstrakurikuler berbasis olahraga seperti, futsal, bulutangkis, voli, tenis meja, karate, catur dan taekwondo¹⁰⁶

5. Profil Guru dan Karyawan SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan SDIT Harapan Bunda Purwokerto:¹⁰⁷

No.	Nama	Pendidikan	Kepegawaian	Mengajar
1.	Yudi Eka Surahman, S.Pd.	S1	Non PNS	KS
2.	Nurul Khotimah, S.Pi	S1	Non PNS	Kelas 1
3.	Susanti, S.Pd.I	S1	Non PNS	Kelas 1
4.	Siti Umaroh, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 1
5.	Sandi Wagiyani, S.Pd.I	S1	Non PNS	Kelas 1
6.	Tari Dwi Wulandari, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 1
7.	Titi Setyowati, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 1
8.	Meliana Fardani, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 2
9.	Diah Tri Kusumaningrum, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 2
10.	Riva Riza Filosof, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 2
11.	Rafela Dewi P., S.Psi	S1	Non PNS	Kelas 2
12.	Waginah, S.Pd.I	S1	Non PNS	Kelas 2
13.	Estri Novitasari, S.Sos	S1	Non PNS	Kelas 2
14.	Puput Fitriani, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 3

¹⁰⁶ Dokumentasi data Profil SDIT Harapan Bunda Purwokerto

¹⁰⁷ Dokumentasi data guru dan karyawan SDIT Harapan Bunda Purwokerto

15.	Iip Harnoto, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 3
16.	Ummul Musyayyadah, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 3
17.	Khamdiah, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 3
18.	Slamet, S.H.I	S1	Non PNS	Kelas 3
19.	Riza Amelia, M.Sc	S2	Non PNS	Kelas 3
20.	Wili Bagus, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 4
21.	Rosana Septi Haryanti, S.Si.	S1	Non PNS	Kelas 4
22.	Amin Affandi, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 4
23.	Astri Hartanti, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 4
24.	Anggun Suryandari, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 4
25.	Mufariyah, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 4
26.	Ratna Widayanti, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 5
27.	Alim Rahmaghani, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 5
28.	Amelia Anis Meyda, M.Pd	S2	Non PNS	Kelas 5
29.	Robi Rizkiyanto, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 5
30.	Lutfiyati, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 5
31.	Siti Maslukhah, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 5
32.	Nita Silvia Febriana, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 6
33.	Rofik Andi, M.Pd	S1	Non PNS	Kelas 6
34.	Anggita Nur Rakhmawati, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 6
35.	Hikmatul Fitriyah, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 6
36.	Ayon Elwan, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 6
37.	Lintang Permana, S.Pd	S1	Non PNS	Kelas 6
38.	Islakhul Ummah, S.Pd	S1	Non PNS	PAI
39.	Maria Ulfah, S.Pd	S1	Non PNS	PAI
40.	Fadjri Hamdani, S.Pd	S1	Non PNS	PJOK
41.	Abdul Hadi, S.Pd	S1	Non PNS	PJOK
42.	Purwito, S.Pd. I	S1	Non PNS	B. Arab
43.	Ali Imron S.H.I	S1	Non PNS	B. Arab

44.	Rinita Nurdiani, S.Pd. T	S1	Non PNS	Mulok
45.	Mila Rizki S., S.KM	S1	Non PNS	Mulok
46.	Gito Sugeng Ridhono, S.Si	S1	Non PNS	Mulok
47.	Wahyu Imron Wibowo	D3	Non PNS	Pendamping
48.	Nur Indah Larasati	SMA	Non PNS	Pendamping
49.	Latifah Nur Hidayah	SMA	Non PNS	Pendamping
50.	Nasam, S. Pd	S1	Non PNS	Pendamping
51.	Legi Gunawan, S.Si	S1	Non PNS	Operator
52.	Maskur, S.E	S1	Non PNS	Tata Usaha
53.	Ulfa Maisaroh	D3	Non PNS	Tata Usaha
54.	Ratnaningsih	SMA	Non PNS	Tata Usaha
55.	Nurhayati, S.Mat	S1	Non PNS	Pustakawan
56.	Khamas Waliyuddin	S1	Non PNS	Humas
57.	Yuli Purwanti	SMA	Non PNS	Humas
58.	Narso	SMP	Non PNS	Penjaga
59.	Helmi	SMP	Non PNS	Penjaga
60.	Supriyo	SMA	Non PNS	Penjaga
61.	Ghani Nurokhman	SMA	Non PNS	Penjaga
62.	Kirdan	SMA	Non PNS	Penjaga
63.	Paino	SMA	Non PNS	Penjaga

6. Sarana dan Prasarana SDIT Harapan Bunda Purwokerto

SDIT Harapan Bunda Purwokerto memiliki sarana prasarana penunjang kegiatan belajar mengajar dan kegiatan non Akademik yang cukup lengkap. Beberapa sarana yang ada di SDIT Harapan Bunda Purwokerto yaitu:

- a) 18 ruang kelas
- b) 1 Ruang Guru
- c) 1 Ruang Kepala Sekolah
- d) 1 Ruang Administrasi
- e) 1 Ruang petugas operator, BOS, dan Humas
- f) Ruang Perpustakaan
- g) Ruang UKS
- h) Ruang Pertemuan (Harbun Training Center)
- i) Ruang Terapi
- j) Mushala sekolah
- k) Aula Sekolah
- l) Taman sekolah
- m) Lapangan Upacara
- n) Lapangan Olahraga
- o) Tempat parkir
- p) 22 Kamar Mandi
- q) Dapur
- r) Gudang peralatan
- s) Gudang Tempat Pembuangan Sementara

Dan beberapa prasarana yang ada di SDIT Harapan Bunda Purwokerto yaitu:

- a) Fasilitas Kegiatan Pramuka, seperti tenda, tali pramuka, tongkat, dll
- b) Fasilitas Kegiatan Olahraga, seperti raket, bet tenis meja, alat atletik, lompat tinggi, dll
- c) Fasilitas Kegiatan Seni, seperti 1 set alat hadroh, 1 set alat

kenthongan, 1 set seragam tari

- d) Fasilitas Peralatan Komunikasi, seperti Papan pengumuman, Internet/Wifi, Pengeras Suara.¹⁰⁸

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 Di SDIT Harapan Bunda Purwokerto

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

Kepala SDIT Harapan Bunda Purwokerto senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan rasa saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, selain itu tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya. Sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dan juga, dengan sikap pemimpin kepala sekolah membuka otonomi terhadap guru yang seluas-luasnya untuk meningkatkan prestasi siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah di masa pandemi covid 19 akan dianalisa tentang berbagai data mengenai; (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah, (2) efektifitas kepala sekolah, (3) pengambilan kebijakan, (4) kinerja guru.

¹⁰⁸ Dokumentasi Sarana dan Prasarana SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang terdampak dengan adanya pandemi covid 19 ini. Proses kegiatan belajar mengajar harus dilakukan secara daring guna mencegah penyebaran virus covid 19 dikalng siswa dan para guru. Namun dalam pelaksanaannya, terdapat banyak kendala yang ditemukan di lapangan. Adapun kendala dalam pembelajaran daring seperti:

- a. Lokasi rumah tidak terjangkau jaringan internet, termasuk quota internet murid minimalis.
- b. Media pembelajaran yang digunakan para guru dominan monoton dan membuat para murid merasa jenuh atau bosan.
- c. Pembelajaran dominan belum interaktif.
- d. Karakter ataupun perilaku para murid sulit dipantau.
- e. Pembelajarannya cenderung tugas online.
- f. Tugas yang diberikan kepada para murid menumpuk.
- g. Penyerapan materi pelajaran sangat minimalis.
- h. Penilaian yang dilakukan guru berupa Penilaian Harian (PH), Penilaian Tengah Semester (PTS), Penilaian Akhir Semester (PAS) termasuk Ujian Sekolah (US) kurang berintegritas.

Sebagai seorang guru, harus mencari berbagai solusi dalam mengatasi kendala tersebut. Adapun alternatif solusi yang dapat ditempuh yaitu:

- a. lokasi di dekat lingkungan rumah yang sulit terjangkau jaringan internet untuk sementara pindah lokasi yang terjangkau jaringan internet. Apabila minimalis quota internetnya diatasi bergabung dengan temannya yang punya WIFI di rumah, maksimum 3 siswa dan mematuhi protokol kesehatan cegah Covid-19.
- b. Menggunakan media pembelajaran daring yang variatif sehingga siswa tidak jenuh.
- c. Menggunakan media daring variatif agar pembelajaran lebih interaktif.

- d. Menggunakan media daring yang bisa live misalnya zoom meeting, google meet, webinar dan lain-lain agar karakter atau perilaku para murid relatif terpantau.
- e. Materi yang akan disampaikan dalam pembelajaran sebaiknya sehari sebelumnya sudah diberikan kepada siswa untuk dibaca terlebih dahulu. Ketika guru menjelaskan materi para murid dominan bisa lebih memahami, bila masih ada kesulitan bisa ditanyakan. Tugas yang diberikan ada batas waktu untuk mengumpulkan dan dinilai.
- f. Mengumpulkan tugas tidak terlambat. Bila tugas sudah diterima segera dikoreksi/dinilai dan hasilnya segera diinfokan kepada para murid.
- g. Dengan media daring yang variatif dan dominan live akan mampu menyerap materi pelajaran mendekati optimal.
- h. Memanfaatkan media daring yang variatif dan dominan live akan bisa dipantau terus menerus perilaku siswa selama mengikuti kegiatan penilaian. Caranya dengan menghidupkan kamera pada media daring yang digunakan sehingga kejujurannya dapat dipantau mendekati baik. Akan lebih baik apabila pada pembelajaran dan penilaian dengan melibatkan orang tua/wali murid bisa membantu mengawasinya dengan baik di rumah masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Maria Ulfa, S.Pd pada awal di berlakukannya pembelajaran jarak jauh (daring) di Indonesia khususnya di SDIT Harapan Bunda kendala yang muncul antara lain:

- a. Bagi siswa

Dampak negatif bagi anak, menurutnya, anak jadi terbatas sosialisasi dengan teman temannya, anak kehilangan motivasi atau kehilangan semangat belajar, pembelajaran juga jadi tergantung koneksi internet yang terkadang menyulitkan, serta dampak sangat besar selama Pembelajaran Jarak Jauh yaitu membuat kedisiplinan anak jadi menurun.

Pelajar masih kesulitan untuk belajar sendiri. Disaat seharusnya belajar dilakukan dengan interaksi antara pengajar (guru) dan siswa secara langsung, maka siswa yang biasanya memperhatikan penjelasan guru dan membutuhkan bimbingan guru akan susah menerima materi karena harus belajar sendiri.

Siswa-siswi belum terbiasa dengan virtual class (kelas maya). Kelas maya adalah lingkungan belajar yang dilakukan tanpa tatap muka secara langsung antar pengajar dengan siswa, sehingga pengajar memanfaatkan aplikasi berbasis online dalam proses pembelajaran.

Tidak semua pelajar mempunyai fasilitas untuk belajar online atau e-learning. Dalam proses pembelajaran online dibutuhkan Smartphone untuk mengakses pembelajaran. Namun tidak semua siswa-siswi mempunyai Smartphone sehingga pembelajaran kurang efektif.

Pelajar merasa terlalu banyak tugas yang diberikan oleh guru. Dengan hanya memberikan materi tanpa dijelaskan saja siswa sudah merasa bingung, apalagi disaat ini guru memberikan banyak tugas yang tidak dipahami sehingga siswa-siswi kebanyakan mengeluh. Tidak semua pelajar benar-benar belajar dari rumah. Kebanyakan anak-anak yang merasa bahwa dirinya libur sehingga mengabaikan tugas sekolah dan lebih banyak bermain daripada belajar.

Siswa mengalami beberapa kesulitan mulai dari penguasaan teknologi, kendala internet dan jaringan di beberapa daerah tertentu, membengkaknya biaya kuota, serta kurang pemahannya dengan beberapa mata pelajaran yang bersifat analisa dan menghitung.

b. Bagi wali murid

Dampak dari pembelajaran daring ini cukup besar bagi orang tua, mengingat mereka tak mampu mendampingi putra – putrinya secara maksimal, anak mulai kecanduan gadget, bertambahnya tugas dan pekerjaan bagi orang tua, karena terpaksa menyiapkan waktu untuk mendampingi anaknya di sela – sela mencari nafkah. Selain itu,

keluhan dari para wali murid pun muncul karena telah menambah beban mereka selain bekerja yaitu untuk mengawasi dan mendampingi anaknya dalam proses pembelajaran.

c. Bagi guru

Tidak hanya siswa dan juga wali murid, guru pun harus beradaptasi lagi dengan adanya pembelajaran jarak jauh (daring) yang dimana sistem pembelajaran tersebut memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran.¹⁰⁹

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto Di Masa Pandemi Covid 19

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.¹¹⁰

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd. selaku kepala sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki karakteristik seorang penguasa yang berbaur dengan masyarakat dan memahami kondisi lingkungan.¹¹¹ Hal ini tercermin dari sikap Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd. dalam menyusun program pembelajaran selama masa pandemi Covid 19. Dimana dalam hal pengambilan keputusan Ustadz Yudi selalu memusyawarahkan dengan para guru, selain itu beliau juga menerima

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Maria Ulfa, S.Pd pada hari Rabu 01 September 2021 pk1. 09.00 WIB

¹¹⁰ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,.hlm. 28

¹¹¹ Malayu Hasian. "Teori Dan Praktek Kepemimpinan", Rineka Cipta (jakarta, 2010) hl; 40

berbagai masukan serta pendapat guru sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Alasan penggunaan gaya kepemimpinan demokratis ini adalah karena SDIT Harapan Bunda Purwokerto merupakan sebuah lembaga pendidikan yang terstruktur dan sistematis. Selain itu Ustadz Yudi juga berpendapat bahwasanya dengan penggunaan gaya demokratis ini guru lebih terbuka serta merasa memiliki peran dalam penentuan kebijakan di sekolah. Disisi lain hubungan antara guru dan kepala sekolah lebih harmonis dan bersifat kekeluargaan, hal ini karena tidak adanya batasan dalam mengemukakan pendapat atau masukan. Gaya demokratis diterapkan dalam beberapa hal, diantaranya:¹¹²

- a. Dalam hal penentuan model pembelajaran selama masa pandemi Covid 19.

Model pembelajaran ditentukan dengan cara musyawarah anatara kepala sekolah, waka kurikulum, guru kelas dan guru mapel. Adapun model pembelajaran yang diterapkan di SDIT Harapan Bunda Purwokerto di masa pandemi Covid 19 ini yaitu; *blendeed learning* (daring dan luring), model pembelajaran ini merupakan model pembelajaran gabugungan antara model belajar daring dan luring. Metode ini digunakan untuk mengatasi kejenuhan belajar anak, selain itu tujuan metode ini adalah sebagai kontrol belajar siswa. Model ini dilakukan tiga hari dalam satu minggu secara bergantian. Untuk pembelajaran daring guru mempersiapkan perangkat pembelajaran melalui video, *power point*, *google meet* atau *zoom*. Pembelajaran luring dilakukan secara teritori, dengan memetakan rumah sisiwa berdasarkan wilayah atau tempat tinggal. Pembelajaran luring dilakukan dengan cara guru mendatangi rumah salah satu siswa dan dihadiri

¹¹² Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd pada hari selasa 31 Agustus 2021 pkl. 10.00 WIB

oleh siswa yang rumahnya berdekatan, dengan kapasitas 5-6 siswa.

b. Pembelajaran Tatap Muka (PTM).

SDIT Harapan Bunda Purwokerto menjadi salah satu sekolah yang diperbolehkan untuk menerapkan PTM. SDIT Harapan Bunda menjadi salah satu sekolah yang diperbolehkan melakukan pembelajaran tatap muka. Oleh karena itu kepala sekolah beserta jajaran guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto melakukan rapat koordinasi guna membahas pelaksanaan pembelajaran tatap muka tersebut. Pembelajaran tatap muka membolehkan 50% siswa berangkat ke sekolah dengan ketentuan menggunakan protokol kesehatan yang ketat. Selain itu sekolah juga diwajibkan memenuhi beberapa unsur-unsur protokol kesehatan. Adapun sarana dan prasarana yang disiapkan sekolah dalam rangka menerapkan pembelajaran tatap muka ini diantaranya:

- 1) Menyiapkan tempat cuci tangan di setiap sudut ruangan
- 2) Menyiapkan sabun cuci tangan
- 3) Menyiapkan hand sanitizer
- 4) Mengatur tempat duduk agar siswa tidak berdekatan dalam proses pembelajaran tatap muka,
- 5) Mengatur jadwal kehadiran siswa
- 6) Menyiapkan masker
- 7) Membentuk tim satgas penanganan covid 19
- 8) Pembelajaran hanya dilakukan selama 3 jam. 113

c. Pembelajaran Teritori untuk kelas 1, 2, dan 3.

Pembelajaran teritori adalah pembelajaran yang dilakukan di rumah-rumah siswa, dimana siswa yang rumahnya berdekatan ikut datang dan belajar bersama di rumah siswa tersebut. Dalam

¹¹³ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd pada hari selasa 31 Agustus 2021 pkl. 10.00 WIB

prosesnya guru akan datang untuk mengajar secara luring secara bergantian. Hal ini diterapkan karena siswa kelas 1, 2, dan 3 tidak mungkin sepenuhnya menggunakan pembelajaran daring, sehingga harus diselingi dengan pembelajaran teritori. Teknisnya dalam satu minggu dilaksanakan 2 kali pembelajaran daring dan 2 kali pembelajaran teritori, maka untuk kelas 1, 2, dan 3 hanya ada 4 hari pembelajaran efektif. Untuk kelas 1, 2, dan 3 belum diperkenankan untuk pembelajaran tatap muka di sekolah, pembelajaran teritori bersifat opsional (bagi orang tua yang berkenan maka pembelajaran dilaksanakan secara daring sepenuhnya).

Bentuk kebijakan demokratis lainnya yang diterapkan oleh Ustadz Yudi selaku kepala sekolah yakni, memperbolehkan atau memberikan kebebasan pada guru untuk melaksanakan tugas administratif di rumah atau di sekolah.

Selain menggunakan gaya kepemimpinan demokratis Ustadz Yudi juga menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya memimpin seorang penguasa dengan mengambil segala tindakan dan aturan berdasarkan kemauan dirinya sendiri tanpa bisa disanggah oleh orang lain. Orang yang berhak untuk membagikan tugas dan memerintah hanya si penguasa saja, sementara bawahannya hanya bertugas menjalankan apa yang diperintahkan.¹¹⁴

Gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh Ustadz Yudi yakni dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tersistem, seperti guru harus mempersiapkan RPP, laporan pembelajaran, dan vaksinasi untuk seluruh tenaga pendidik dan kependidikan, dan hal ini tidak bisa ditawarkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan karena bersifat instruktif. Dampak dari gaya kepemimpinan otoriter ini yakni seluruh tenaga

¹¹⁴ Drs. Malayu Hasibuan, "Manajemen Sumberdaya Manusia", Bumi Aksara (jakarta : 2007) h. 171

pendidik dan kependidikan tetap melakukan kewajibannya secara administratif yang tersistem sehingga kinerja guru tetap optimal.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Ustadz Yudi di masa pandemi covid 19 lebih condong kepada gaya kepemimpinan demokratis, akan tetapi beliau juga menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dalam beberapa hal. Gaya kepemimpinan demokratis menjadikan beliau sebagai pemimpin yang disegani oleh bawahannya karena keterbukaan serta sikap kekeluargaannya, disisi lain gaya kepemimpinan otoriter menjadikan beliau sebagai sosok yang dihormati sebagai penentu kebijakan. Kedua gaya berdampak pada peningkatan kinerja guru di masa pandemi, hal ini tercermin dari kinerja guru yang meingkat selama masa pandemi Covid 19. Selain itu SDIT Harapan Bunda juga terpilih menjadi satu dari empat sekolah swasta yang diperbolehkan menyelenggarakan pembelajaran tatap muka di masa awal pandemi Covid 19.¹¹⁵

Penggunaan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd. yakni gaya demokratis dan otoriter. Dua gaya kepemimpinan yang diaplikasikan oleh Ustad Yudi tersebut berdampak pada peningkatan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari kecakapan dan efektivitas guru dalam melaksanakan proses mengajar selama mas pandemi covid-19, proses belajar mengajar menjadi efektif dikarenakan seluruh proses kegiatan yang akan dilaksanakan oleh guru telah direncanakan dan diputuskan secara bersama dalam rapat antara, kepala sekolah, waka kurikulum dan guru, sehingga keputusan diambil secara bersama dan tidak menimbulkan suatu hal yang memberatkan salah satu pihak dan hal ini juga membuat guru merasa dihargai atas pendapatnya. Sebagai contoh dalam pengambilan keputusan pembelajaran yang dilakukan yakni pembelajaran daring, dimana guru harus membuat berbagai perangkat dan media pembelajaran, pembelajaran blended dan

teritori. Sedangkan gaya kepemimpinan otoriter diaplikasikan oleh Ustad Yudi dalam hal yang lebih bersifat administratif, seperti pembuatan RPP dan lain sebagainya.

2. Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Efektivitas kepala sekolah adalah dapat dilihat dari kriteria-kriteria, diantaranya:

- a. Mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Hal ini dapat dilihat dari berlangsungnya proses belajar mengajar yang dilakukan guru selama masa pandemic covid 19.
- b. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja guru dalam mengerjakan administrasi sekolah tepat waktu. Contoh; pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), penilaian/evaluasi hasil belajar siswa.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari komunikasi yang dilakukan antara pihak sekolah kepada wali murid terkait dengan proses pembelajaran di masa pandemic covid 19.
- d. Berhasil menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lainnya di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter yang diterapkan di SDIT Harapan Bunda Purwokerto dalam rangka meningkatkan kinerja guru di masa pandemic covid 19.
- e. Bekerja dengan tim manajemen. Hal itu dapat dilihat dari tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer. Mengadakan dan

mengikuti pelatihan-pelatihan bagi guru untuk mengembangkan kompetensi profesinya, diantaranya:

- 1) Mengadakan Raker (Rapat Kerja) yang diikuti oleh sekitar 51 orang dari Tim manajemen dan jajaran guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto.
 - 2) Pelatihan pembuatan media pembelajaran daring yang diselenggarakan oleh LPIT
 - 3) Pelatihan MBS (Managemen Berbasis Sekolah) dari Tanoto Foundation
 - 4) Pelatihan Berbasis ADLX (Active Deep Learning Experience) dari JSIT Indonesia dalam Program Organisasi Penggerak bagi SDIT Harapan Bunda Purwokerto
 - 5) Menyelenggarakan KKG (Kelompok Kerja Guru) di setiap Level setiap 1 bulan 1x116
- f. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya tujuan sekolah di masa pandemic covid 19 ini. Contoh: berjalannya program tahfidz yang merupakan salah satu tujuan SDIT Harapan Bunda Purwokerto, tercapainya tujuan pembelajaran yang efektif di masa pandemic covid 19.¹¹⁷

3. Pengambilan Kebijakan Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Di masa pandemi covid 19 kepala sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto menerapkan beberapa kebijakan, antara lain:

- a. Kebijakan dalam penerimaan peserta didik baru di masa pandemi covid 19. Kebijakan yang diberlakukan di masa pandemi covid 19

¹¹⁶ Wawancara dengan Kepala SDIT Harapan Bunda Ustadz Yudi Eka pada hari Senin 20 September 2021 pkl. 10.00 WIB

dalam penerimaan peserta didik baru diantaranya, proses pendaftaran, pemberkasan, serta tes dilakukan secara online.

- b. Kebijakan dalam penyesuaian kurikulum peserta didik di masa pendemo covid 19. Kebijakan yang diberlakukan di masa pandemi covid 19 dalam penyesuaian kurikulum diantaranya kurikulum dibuat tidak membebani peserta didik, kurikulum di desain dengan sederhana, tidak berbelit-belit dan bertele-tele, waktu belajar dipersingkat.
- c. Kebijakan dalam kegiatan pembelajaran di masa Pendem covid 19. Kebijakan yang diberlakukan di masa pandemi covid 19 dalam kegiatan pembelajaran yaitu dilaksanakan secara daring, luring, dan teritori, serta pembelajaran tatap muka dengan mematuhi protokol kesehatan serta hanya dihadiri oleh 50% peserta didik dengan waktu pembelajaran maksimal 3 jam.
- d. Kebijakan dalam pendanaan di masa pandemi covid 19. Kebijakan yang berlaku di masa pandemi covid 19 dalam hal pendanaan diantaranya, dengan menganggarkan kuota pendidik untuk guru dan murid sebagai penunjang proses pembelajaran secara daring.
- e. Kebijakan dalam pengadaan sarana dan prasarana pendidikan di masa pandemi covid 19. Kebijakan yang berlaku di masa pandemi covid 19 dalam pengadaan sarana dan prasarana diantaranya, pengadaan alat untuk memenuhi ptorokol kesehatan (westafel, sabun, hand sanitizer, masker, disinfectan, termo gun, dan face shield), pengadaan sarana pembelajaran seperti laptop, kompueter, serta media-media sebagai penunjang pembelajaran.

Pengambilan kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam proses pelaksanaan dan berjalannya seluruh kegiatan yang ada di sekolah. Pengambilan kebijakan yang dilakuan oleh Ustad Yudi selaku kepala sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto terkait segal kebijakan selama pendemi covid-19 sangat berdampak pada kinerja guru. Pengambilan kebijakan bukanlah hal yang

mudah, dalam mengambil kebijakan Ustad Yudi memepertimbangkan berbagai aspek baik aspek dari guru, siswa dan yayasan. Dalam penentuan dan memutuskan sebuah kebijakan, Ustad Yudi juga selalu selalu menagajk pihak Yayasan dan guru hal ini agar kebijakan yang dibuat bisa diterima dan antinya diapliokasikan oleh suuruh pihak yang terlibat. Pengambilan kebijakan yang dilakukan oleh Ustad Yudi selama masa pandemi yakni terkait penerimaan siswa, kurikulum, pembelajaran, pendanaan, dan sarana prasarana. Dari hasil wawancara dengan Ustad Ali Imron selaku guru di SDIT Harapan Bunda Purwokerto beliau merasa senang karena dalam pengambilan keputusan semua guru dilibatkan, hal itu juga berdampak pada kinerja guru, karena guru menyadari bahwasanya kebijakan tersebut diputuskan bersama sehingga guru-guru jkuga merasa memiliki tanggung jawab untuk mensukseskan kebijakan tersebut. Dalam usahan untuk merealisasikan kebijakan tersebut guru memiliki jadi lebih semangat dalam bekerja dan merealisasikan kebijakan tersebut.¹¹⁸

4. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19

a. Sebagai Pendidik

Kepala sekolah sebagai pendidik bertugas untuk menciptakan kondisi sekolah yang kondusif serta dapat memimpin warga sekolah, mengayomi, dan dapat menciptakan model pembelajaran yang menarik. Di sekolah, anak belajar dan guru mengajar. Di sekolah, kepala sekolah dapat menolong guru dan peserta didik menciptakan kehidupan yang harmonis, tenteram, aman, dan nyaman dalam mengikuti pembelajaran. Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, guna meningkatkan kinerja

¹¹⁸ Wawancara dengan Ustadz Ali Imron pada hari Senin 20 September 2021 pk1. 13.00 WIB

guru di masa pandemi covid 19 kepala sekolah SDIT Harapan Bunda melakukan hal sebagai berikut:

- Mengikuti kegiatan Workshop Review K13 bagi Tim Pengembang Kurikulum
- Mendorong guru untuk menyelesaikan berbagai administrasi kurikulum diantaranya, Prota, Promes, Silabus, RPP, jurnal mengajar, buku penilaian, dll¹¹⁹

Peran kepala sekolah sebagai pendidik, pendidik dalam hal ini yakni mendidik guru, dimana kepala sekolah menjadi contoh bagi guru. Di masa pandemi ini peran kepala sekolah sebagai pendidik yakni menjadi pencetus metode atau memberikan solusi bagi guru dalam melakukan pembelajaran. sebagai contoh saat guru mengalami kendala dalam membuat media maka kepala sekolah memberikan solusi guna penggunaan aplikasi lain. Peran kepala sekolah sebagai pendidik bagi guru memiliki dampak yang besar bagi kinerja guru pasalnya guru merasa kepala sekolah terlibat secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar, hal itu juga membuat guru lebih semangat dalam proses mengajar siswa. Disisi lain semangat guru dalam mengajar bertambah, kedekatan antara guru dan kepala sekolahpun semakin terbangun.

b. Sebagai Manager

Menurut Wahjosumidjo, pengertian manajemen adalah “proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber budaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”¹²⁰ Dengan demikian, manajer dapat diartikan sebagai orang yang merencanakan, mengorganisasikan, memimpin

¹¹⁹ Wawancara dengan Kepala SDIT Harapan Bunda Ustadz Yudi Eka pada hari Senin 20 September 2021 pkl. 10.00 WIB

¹²⁰ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta:Rajawali Pers, 2009), hlm. 94

dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini kepala SDIT Harapan Bunda Purwokerto dalam menjalankan perannya sebagai manajer diantaranya mengadakan dan mengikuti pelatihan-pelatihan bagi guru untuk mengembangkan kompetensi profesinya, diantaranya :

- Pelatihan pembuatan media pembelajaran daring yang diselenggarakan oleh LPIT
- Pelatihan MBS (Managemen Berbasis Sekolah) dari Tanoto Foundation
- Pelatihan Berbasis ADLX (Active Deep Learning Experience) dari JSIT Indonesia dalam Program Organisasi Penggerak bagi SDIT Harapan Bunda Purwokerto
- Menyelenggarakan KKG (Kelompok Kerja Guru) di setiap Level setiap 1 bulan 1x121

Di masa pandemi ini peran kepala sekolah sebagai manager yakni memmanage atau mengatur serta memberikan kesempatan untuk terlibat dalam berbagai pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pihak sekolah ataupun luar sekolah. Sebagai seorang manager kepala sekolah memberikan kesempatan-kesempatan bagi guru guna mendukung proses pengajaran. Secara tidak langsung hal ini ,embuat guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan membuat kinerja guru bertambah.

c. Sebagai Administrator

Sebagai Administrator pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolahnya. Kepala sekolah hendaknya mampu

¹²¹ Wawancara dengan Kepala SDIT Harapan Bunda Ustadz Yudi Eka pada hari Senin 20 September 2021 pk. 10.00 WIB

mengaplikasikan fungsi-fungsi administrator kedalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya. Dalam hal ini peran kepala SDIT Harapan Bunda Purwokerto sebagai administrator antara lain:

- Penyusunan RAPBS
- Melakukan kontrol dan evaluasi terhadap penggunaan keuangan

Sebagai seorang administrator peran Ustad Yudi selaku kepala sekolah yakni memastikan seluruh administrasi baik yang berkaitan dengan pembelajaran atau harian semuanya lengkap. Biasanya Ustad Yudi akan mengontrol terkait dengan berkas administrasi dalam sebuah rapat ataupun ketika bersama guru di dalam kantor. Sehingga dengan perhatian beliau guru menjadi lebih tertib dalam pemberkasan administrasi, selain itu guru juga merasa lebih diperhatikan.

d. Sebagai Supervisor

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), supervisi diartikan sebagai “pengawasan utama, pengontrolan tertinggi”.¹²² Menurut Kimball Wiles, supervise diartikan sebagai “bantuan dalam pengembangan situasi mengajar- belajar yang lebih baik”.¹²³

Secara semantik Supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntunan (tut wuri handayani) ke arah perbaikan situasi pendidikan, termasuk pengajaran pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.

Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kompetensinya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada siswa, tetapi kepada guru yang membina siswa itu. Supervisi tidak bersifat direktif tetapi lebih banyak bersifat

¹²² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1107

¹²³ Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis Untuk Profesional*, (Bandung: Penerbit Angkasa, 2000), hlm. 264

konsultatif. Dalam hal ini kepala sekolah SDIT Harapan Bunda sebagai supervisor antara lain:

- 1) Merencanakan pelaksanaan program supervisi pembelajaran
- 2) Melaksanakan supervisi
- 3) Menganalisa, mengevaluasi serta melakukan pembinaan kepada guru hasil dari supervise.

Sebagai seorang supervisor Ustad Yudi selaku kepala sekolah selalu memberikan pengawasan pada guru dalam berbagai aspek, hal ini dilakukan dengan tujuan agar kinerja guru tetap terkontrol. Sebagai seorang supervisor Ustad Yudi mencoba memberikan pengawasan, penilaian serta perbaikan dalam setiap aspek kinerja guru. Sebagai seorang supervisor Ustad Yudi juga tidak segan untuk menegur atau memberikan peringatan pada guru ketika melakukan kesalahan, hal ini membuat guru tetap konsisten dalam menjaga kinerja dan profesionalitasnya sebagai guru.

e. Sebagai Pemimpin

Merupakan peran sebagai seorang pemimpin, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, atau mengatur yang lain. Dalam perannya sebagai leader, kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19. Dalam hal ini peran kepala sekolah SDIT Harapan Bunda sebagai leader diantaranya:

- 1) Merencanakan program-program sekolah dengan dilaksanakannya Rapat Kerja Tahunan dan Rapat Kerja Tengah Semester.
- 2) Melaksanakan supervisi terhadap program-program sekolah yang akan atau sedang berjalan.
- 3) Menganalisa, mengevaluasi serta melakukan evaluasi bulanan berupa rapat pleno terhadap program-program sekolah.

Sebagai seorang pemimpin Ustad Yudi memberikan dampak besar terhadap kinerja guru, hal itu dapat dilihat dalam proses ketika rapat. Dimana Ustad Yudi sebagai seorang pemimpin sering memberikan masukan serta inovasi terkait program yang akan dilakukan oleh guru. Sebagai seorang pemimpin beliau juga tidak segan untuk berdiskusi bersama guru serta dapat menerima saran dan masukan dari guru ketika itu memang demi keberlangsungan program. Sikap beliau yang terbuka berdampak besar pada kinerja guru. Kinerja guru semakin meningkat, hal ini dapat dilihat dari capaian program yang telah terlaksana oleh guru selama masa pandemi covid-19 ini. Sebagai contoh program keterampilan guru menggunakan media pembelajaran.

f. Sebagai Motivator

Motivasi adalah dorongan besar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Maka kepala sekolah harus mampu memberi motivasi dan menjadi motivasi bagi orang-orang di lingkungan sekolah baik itu guru, siswa, maupun yang lainnya agar terus meningkatkan kualitas dirinya. Dalam hal ini peran kepala sekolah SDIT Harapan Bunda sebagai motivator diantaranya:

- 1) Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan serta persoalan-persoalan yang muncul.
- 2) Memberikan keteladanan dalam kepribadian seperti jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dalam mengambil keputusan, berjiwa besar, dan emosi yang stabil.

3) Memberikan penghargaan pada saat momen Hari Guru Nasional¹²⁴

Sebagai seorang motivator Ustad Yudian, selama pandemi covid-19 memberikan banyak berbagai bimbingan, masukkan serta kata-kata motivasi yang membangun guru, sehingga saat guru sedang berada di fase bawah atau kurang semangat bisa terbangun kembali. Pemberian motivasi diberikan oleh Ustad Yudian biasanya via Whatsapp ataupun secara langsung ketika bertemu di sekolah. Selain itu bentuk motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah yakni berupa reward atau penghargaan pada guru sebagai apresiasi atas kinerja yang telah dicapai.

g. Sebagai Evaluator

Kinerja kepala sekolah memiliki peran yang besar pada keberlangsungan sekolah dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Setiap sekolah perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus meningkatkan kinerja para guru agar dapat memberi kontribusi optimal bagi meningkatnya kinerja sekolah. Dengan demikian, perhatian pada kinerja harus menjadi fokus dan semangat sekolah. Untuk itu, sekolah perlu memahami bagaimana kondisi kinerja para guru agar dapat melakukan pengelolaan dan pengembangan bagi kepentingan sekolah serta diperlukan suatu penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam manajemen kinerja suatu sekolah. Pada tahapan ini dapat diperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar bagi kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan para guru baik itu kebijakan penggajian atau promosi. Adapun tujuan dari penilaian kinerja, bagi kepala sekolah adalah untuk mengetahui kondisi yang ada dari kinerja para guru

¹²⁴ Wawancara dengan Kepala SDIT Harapan Bunda Ustadz Yudi Eka pada hari Senin 20 September 2021 pk. 10.00 WIB

serta bagaimana meningkatkan kinerja mereka merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan kemampuan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai evaluator Ustad Yudi sebagai kepala sekolah selalu memberikan penilaian pada guru. Sebagai evaluator kepala sekolah memberikan dampak terhadap kinerja guru, dimana kinerja guru semakin baik karena guru merasa diawasi serta diperhatikan oleh kepala sekolah. Dampak evaluasi ini membuat guru selalu memperbaiki kinerjanya. Di awal masa pandemi guru sangat merasakan dampak pandemi covid-19, namun seiring berjalannya waktu dan kegiatan kini kinerja guru sudah membaik. Hal ini tentu tidak lepas dari peran Ustad Yudi sebagai evaluator, dimana beliau sering melakukan kegiatan evaluasi atas kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai pemegang jabatan tertinggi memiliki tugas dan fungsi manajemen serta melakukan perencanaan kedepan lembaga, mengorganisasikan anggota, serta melakukan monitoring dan evaluasi kepada anggotanya. Usaha yang dilakukan oleh kepala SDIT Harapan Bunda Purwokerto dalam rangka meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19 diantaranya;¹²⁵

- a. Mengadakan Rapat Kerja (Raker) jelang tahun ajaran baru 2021/2022

Langkah ini diambil manajemen sekolah dan disetujui oleh Yayasan sebagai salah satu bagian dari pelayanan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya dan wajib diikuti dengan tujuan menjadikan guru yang lebih baik lagi dibandingkan sebelumnya dengan bertambahnya wawasan keilmuan baik itu pendidikan agamanya, keguruan maupun sosial. Ketiga hal tersebut dibutuhkan untuk pencapaian kompetensi minimal guru yang

¹²⁵ Hasil wawancara dengan Ustadzah Rinita Nurdiani, S.Pd.T pada hari Senin 20 September 2021 pkl. 10.00 WIB

harus dimiliki, kompetensi tersebut yakni, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Pelaksanaan Raker SDIT Harapan Bunda Purwokerto berlangsung selama 3 hari mulai Rabu, 7 Juli 2021 s.d Jum'at 9 Juli 2021. Rencana awal kegiatan Raker ini akan dilaksanakan secara offline di sekolah, berhubung sedang pemberlakuan PPKM darurat Jawa-Bali yang berlangsung hingga tanggal 20 Juli 2021 maka kegiatan Raker dialihkan dalam bentuk virtual ataupun daring via grup WA masing-masing level.

Untuk hari pertama Rabu, 7 Juli 2021 dilaksanakan Raker Virtual yang diikuti oleh sekitar 51 orang dari Tim manajemen dan jajaran guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto, diawali dengan tilawah Qur'an QS. Luqman ayat 13-19 oleh Ust. Purwito S.PdI dilanjutkan dengan kultum oleh Ustadz Robi Rizkianto S.Si mengenai Mengelola Syukur sebagai bentuk kehambaan kepada Allah SWT dengan senantiasa mematuhi perintahNya dan menjauhi laranganNya.

Adapun pembahasan selama Raker Virtual di hari pertama dipandu dan disampaikan langsung oleh Ustadz Yudi Eka Surahman S.Pd. selaku Kepala SDIT Harapan Bunda Purwokerto. Hal-hal yang disampaikan berkaitan dengan persiapan pembelajaran di Tahun Ajaran Baru 2021/2022 antara lain:

- 1) Pelaksanaan Parenting Perdana Level 1 yang akan diselenggarakan pada hari Sabtu, 10 Juli 2021 pukul 08.00 s.d 09.30.
- 2) Perkenalan manajemen sekolah serta guru level 1.
- 3) Informasi Layanan Pendidikan.
- 4) Jadwal masing-masing kelas / weekly (ketika PPKM, Teritori, PTM di sekolah).

- 5) Kalender Pendidikan (Tim Kurikulum).
- 6) Pijakan-pijakan (SOP) selama pembelajaran (Tim Kesiswaan).
- 7) Informasi MPLS.
- 8) Pembentukan Komite Kelas.
- 9) Informasi mengenai pengambilan buku paket di sekolah.

Sedangkan untuk agenda 2 hari ke depan akan dilaksanakan melalui KKG masing-masing level via group Whats App atau G-Meet link level. Pembahasannya mengenai persiapan pembuatan Prota, Promes, Silabus dan Weekly serta parenting di masing-masing level.

Harapan dari pelaksanaan Raker ini adalah untuk mempersiapkan secara matang pelaksanaan kegiatan PTM dari berbagai segi baik dari sisi SDM, kurikulum ataupun Sarana Prasarana pasca pemberlakuan PPKM setelah tanggal 20 Juli 2021 sehingga pelaksanaan pembelajaran bisa berlangsung secara aman dan terkendali.

- b. Mengadakan kegiatan In House Training (IHT) tiap awal tahun pelajaran, serta pelatihan-pelatihan yang ditujukan melatih para guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru khususnya di masa pandemi covid 19.

In-House Training adalah sebuah bentuk program pelatihan, dimana materi pelatihan, waktu serta tempat pelatihan ditentukan sesuai dengan yang diminta dan dibutuhkan oleh peserta atau perusahaan yang meminta. Umumnya pelatihan dalam bentuk in-house ini dilaksan oleh Perusahaan / Institusi / Dinas dalam rangka meningkatkan kualitas SDM di tempatnya.

In House Training merupakan program yang ditetapkan oleh Ustad Yudi kepada guru, guna meningkatkan kualitas mengajar siswa. In house training sangat membantu meningkatkan kualitas SDM yang menjadi eksekutor atas ide,

rencana, dan kegiatan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah sebelumnya. Ini pun akan sangat bermanfaat dan membantu SDM untuk mencapai titik maksimum atas segala potensi dahsyat yang mereka miliki sehingga dapat mendorong tercapainya target yang sudah ditentukan.

Materi In house training yang diberikan berkaitan pada guru disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan guru saat ini, sehingga materi atau pelatihan yang diberikan dapat menunjang keberlangsungan serta mengoptimalkan kinerja guru. Adapun materi ataupun pelatihan in house training yang diberikan oleh sekolah pada guru yakni:

- 1) Pelatihan multimedia

Tujuan kegiatan ini untuk mengembangkan media pembelajaran supaya guru dalam mengajar di kelas menggunakan media lebih menarik, tidak monoton, dan nantinya setelah pelatihan ini diharapkan dapat menghasilkan produk. Disamping itu tujuan kegiatan ini juga untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pelaksanaan tugas pada jabatan masing-masing, sehingga dapat menciptakan kesamaan visi dan pola pikir dalam mengembangkan sinergi melaksanakan tugas sebagai guru, serta terwujudnya tenaga pendidik atau guru yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan standar kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas masing-masing.

Pelatihan multimedia dilakukan dilakukan untuk membekali guru terkait pemanfaatan media dalam proses pembelajaran yang dilakukan secara online dimasa pandemi covid 19. Pelatihan ini bekerjasama dengan Universitas Amikom Purwokerto. Dilakukan selama 3 hari yang diikuti seluruh guru SDIT Harapan Bunda

Purwokerto. Adapun pembicara atau pemateri dalam pelatihan ini adalah bapak Argiyan Dwi Pritama, S.Kom, M.Si selaku dosen di universitas Amikom.

2) Pelatihan kehumasan

Pelatihan kehumasan merupakan pelatihan yang diadakan oleh sekolah untuk membekali guru untuk dapat menjalin komunikasi yang efektif dan baik antara pihak sekolah dengan pihak luar. Tujuan pelatihan ini yakni untuk membekali guru agar memiliki keterampilan berkomunikasi dengan wali murid terkait proses pembelajaran di masa pandemic covid-19. Adapun pemateri dalam penelitian ini yakni dosen humas Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Dalam pelatihan tersebut pemateri menyampaikan tentang bagaimana guru dapat menjalin hubungan yang baik dengan wali murid, diantaranya dengan melakukan komunikasi duaarah, melakukan komunikasi melalui media sosial whatsapp. Selain itu guru juga dapat memanfaatkan media social lain sebagai media pembelajaran dan media komunikasi pembelajaran. Hal ini menjadi penting karena di masa pandemic ini orang tua merupakan perantara pembelajaran antara guru dan murid.

3) Pelatihan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah)

Pelatihan ini merupakan hasil kerjasama antara SDIT Harapan Bunda dengan Tanoto Foundation. Tujuan dari pelatihan ini yakni memberikan bekal keterampilan terhadap guru terkait pengelolaan manajemen yang efektif di masa pandemic covid-19. Dalam pelatihan tersebut guru dibekali terkait bagaimana mengelola manajemen pembelajaran, manajemen administrasi dan manajemen

pengelolaan kelas. Hasil dari pelatihan ini diharapkan guru mampu mengatur atau memajemen program belajar mengajar yang ada disekolah. Dalam pelatihan tersebut pemateri menyampaikan guru setidaknya harus mampu menguasai manajemen kelas, pembelajaran dan peserta didik. Tiga manajemen tersebut menjadi dasar yang harus dikuasai oleh guru.

4) Pelatihan Ciri Mutu Khas Sekolah Islam Terpadu

Pelatihan ini diselenggarakan oleh SDIT Harapan Bunda Purwokerto dengan tujuan untuk memberikan pemahaman kepada seluruh guru tentang ciri mutu dan khas Sekolah Islam Terpadu. Pelatihan ini bekerja sama dengan JSIT (Jaringan Sekolah Islam Terpadu). Hasil dari penelitian ini guru menjadi lebih paham tentang ciri mutu dan khas dari sekolah Islam terpadu.

Adapun ciri dan khas dari sekolah islam terpadu adalah:

a) Menjadikan Islam sebagai landasan filosofis

Seperti namanya, SIT, maka dalam hal ini nilai Keislaman, akan sangat digunakan dan dimasukkan ke dalam berbagai macam hal yang berhubungan dengan dunia pendidikan. Terutama pendidikan yang diberikan pada sekolah itu sendiri.

b) Mengoptimalisasi kurikulum

Seperti diketahui bersama kurikulum yang ada, berasal dari Diknas, atau Dinas Pendidikan. Karena ini adalah sekolah Islam, maka berbagai macam ilmu pengetahuan yang ada, tentunya akan dikombinasikan dan dikaitkan dengan berbagai macam nilai keislaman yang seharusnya.

c) Mengedepankan Qudwah Hasnah

Dalam hal ini, para siswa dan staf pengajar akan sangat mengedepankan qudwah Hasnah atau teladan yang baik, yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Tentunya ini akan menjadi sebuah keniscayaan untuk gemuruh umat Islam. Dalam menauladani Rasulullah untuk menjadi seorang muslim sebagaimana mestinya.

d) Menumbuhkan Biah Solihah

Para siswa dituntut untuk dapat menciptakan suasana yang baik untuk diri sendiri dan lingkungan sekitar. Terutama dalam hal ini adalah iklim dan lingkungan sekolah yang ada. Tentu saja para siswa juga diminta mampu menumbuhkan kemaslahatan serta meniadakan kemaksiatan dan juga kemungkarannya terutama di lingkungan sekitar.

e) Kerjasama antar orang tua dan masyarakat

Proses belajar mengajar ini juga sangat membutuhkan peran serta dari pihak orang tua, serta masyarakat sekitar. Guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, dalam hal ini menciptakan seorang siswa sekaligus muslim yang sebagaimana mestinya, seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Dengan adanya kerja sama antara staff pengajar, orang tua, lingkungan sekitar dan siswa, maka bukan tidak mungkin proses belajar mengajar akan jauh lebih mudah.

f) Mengutamakan nilai Ukhuwah

Para peserta didik atau para siswa juga diminta untuk mampu mengutamakan nilai Ukhuwah yang kondusif dan baik, bagi semua warga sekolah. Artinya setiap siswa diminta untuk mampu berinteraksi dengan

baik, dengan seluruh warga yang ada di lingkungan sekolah.

g) Membangun budaya yang tepat

Para siswa juga dididik tentang budaya keislaman yang tepat, mulai dari rawat (mampu merawat berbagai macam hal secara tepat, dan sebagaimana mestinya), Resik (mampu menjaga kebersihan dengan baik, dimanapun dan kapanpun), runut (mampu menjalankan berbagai macam tugas dengan baik, sesuai dengan urutan yang ada), rapi (mampu tampil dengan baik kapan dan dimanapun juga, baik dalam hal berbusana, bertutur kata dan yang lainnya), sehat (baik dari segi jasmani dan juga rohani) serta asri (dalam hal menjaga alam dan lingkungan sekitar).

h) Kegiatan sekolah yang bermutu

Mampu menjamin seluruh proses kegiatan yang ada di sekolah, untuk selalu berorientasi pada mutu pendidikan, dan juga mutu budaya keIslaman yang ada.

i) Menumbuhkan budaya profesionalisme

Dalam hal ini para siswa akan diajarkan dan dididik dalam budaya profesionalisme yang tinggi. Termasuk dalam hal ini, para tenaga didik dan juga tenaga kependidikan yang ada. Dengan ditumbuhkannya rasa ini, maka para siswa akan tumbuh menjadi orang yang lebih profesional dalam hal apapun. Walaupun terlihat sepele, namun dengan diterapkannya karakteristik Sekolah Islam Terpadu ini sedari awal, akan membentuk manusia yang lebih baik, baik dalam hal akhlak, dan berbudaya, terutama dalam

nilai Islam, seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

Tujuan dari diadakannya kegiatan in house training yakni untuk memenuhi target atau kebutuhan tertentu. Beberapa manfaat dari kegiatan in house training diantaranya:

- 1) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini kualitas guru dalam melakukan proses pembelajaran. Hal ini juga berdampak pada kinerja guru, dimana guru dapat memenuhi target atau standar serta tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.
 - 2) Menciptakan interaksi antara guru. Interaksi serta pengalaman guru yang berbeda-beda akan menghasilkan solusi atas sebuah permasalahan. Dengan adanya kegiatan In House Training guru dapat bertukar informasi sehingga bukan tidak mungkin ini cara yang paling efektif untuk menciptakan standarisasi kinerja yang paling efektif. Mana yang paling bagus, mana yang paling efektif.
 - 3) Mempererat rasa kekeluargaan dan kebersamaan antara guru. Karena mereka bekerja untuk satu naungan yang sama, bukan tidak mungkin mereka tidak lagi kaku untuk sharing, bersahabat dan lebih kompak. Dengan ini keuntungan untuk perusahaan jadi sangat besar.
 - 4) Meningkatkan motivasi dan budaya kerja yang berkesinambungan. Hal ini bisa mengeksplorasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi di lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektifitas kerja, sehingga dapat mencari solusi secara bersama-sama dengan kemungkinan solusi terbaik. Khususnya yang berkaitan dengan proses belajar mengajar serta tugas guru lainnya.
- c. Melakukan supervisi serta tindak lanjutnya kepada guru bersangkutan.

Supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntunan (tut wuri handayani) ke arah perbaikan situasi pendidikan, termasuk pengajaran pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya. Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kompetensinya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada siswa, tetapi kepada guru yang membina siswa itu. Supervisi tidak bersifat direktif tetapi lebih banyak bersifat konsultatif.

Supervisi yang dilakukan oleh Ustadz Yudi diantaranya supervisi pembelajaran yang dilakukan dikelas-kelas tertentu dalam rangka mengawal serta mengevaluasi proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru baik Ketika pembelajaran secara online maupun offline.

Adapun tindak lanjut yang dilakukan oleh Ustadz Yudi adalah dengan mengadakan evaluasi yang berkaitan dengan hasil supervisi serta memberikan arahan-arahan dan masukan guna meningkatkan kinerja guru dalam proses kegiatan belajar mengajar.

- d. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan serta persoalan-persoalan yang muncul. Adapun tujuan dari SDIT Harapan Bunda Purwokerto yang dimaksud adalah:
 - 1) Siswa menghafal Al Qur'an 6 juz dalam 6 tahun,
 Dalam hal ini ustadz Yudi memberikan pengajaran khusus kepada guru tahfidz, mulai dari perencanaan program, pelaksanaan, serta evaluasi dari divisi tahfidz.
 - 2) Siswa memiliki akhlaq Qurani ketika berinteraksi dengan lingkungannya,

Tujuan ini merupakan tanggung jawab seluruh pihak sekolah dalam rangka pembentukan karakter yang dimulai dengan pembentukan lingkungan yang islami, serta menerapkan kebiasaan-kebiasan islami seperti, bersalaman dengan guru, saling tegur sapa, serta menumbuhkan kecintaan siswa siswi terhadap Al-Qur'an.

- 3) Siswa memiliki jiwa kepemimpinan dan rasa tanggung jawab dalam melakukan setiap aktivitas,

Dalam hal ini ustadz yudi selaku kepala sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto dalam salah satu programnya adalah untuk menanamkan leadership kepada seluruh siswa dengan menjadi uswatun hasanah, serta mengadakan beberapa pelatihan dan seminar untuk siswa yang berkaitan dengan kepemimpinan.

- 4) Siswa memiliki keterampilan membaca, meneliti dan mengolah informasi.

Program yang dibentuk dalam rangka mencapai tujuan ini adalah dengan diakannya pojok baca, membaca 15 menit sebelum pembelajaran,.

- 5) Siswa memiliki keberanian dan keterampilan berwirausaha, Dalam hal ini sekolah telah memiliki kegiatan yang berkaitan dengan kewirausahaan, salah satunya adalah *selling day* dimana setiap siswa membawa produk buatan sendiri ke sekolah kemudian dibazarkan kepada teman-teman. Hal ini dalam rangka menumbuhkan jiwa wirausaha siswa.

- 6) Siswa memiliki kepedulian terhadap kondisi lingkungan sekitarnya.

Program yang diadakan untuk memenuhi tujuan ini adalah dengan berinteraksi antara siswa dengan lingkungan sekitar sekolah, baik guru, karyawan, maupun masyarakat sekitar.

Peran kepala sekolah memiliki dampak yang sangat besar terhadap keberlangsungan sebuah lembaga pendidikan. Dalam hal ini Ustad Yudi sebagai kepala sekolah di SDIT Harapan Bunda memegang peran sebagai pendidik

C. Kinerja Guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto Di Masa Pandemi Covid 19

Salah satu dampak pandemi COVID-19 menerpa di bidang pendidikan. Sejak ditetapkan sebagai bencana nasional, pemerintah Indonesia melalui menteri Pendidikan Nasional membuat kebijakan pendidikan melalui tatap muka menjadi pembelajaran di rumah. Artinya kegiatan belajar mengajar yang biasanya dilakukan di sekolah menjadi di rumah. Sistem inilah yang banyak dijumpai dan berkendala.

Kesiapan sekolah menjadi kunci keberhasilan perubahan sistem pendidikan online. Pendidikan kita harus bisa mengikuti perkembangan kemajuan teknologi. Penguasaan teknologi harus dimiliki oleh setiap orang tua, siswa dan guru. Tidak semua orang tua, siswa dan guru melek teknologi. Pada umumnya guru senior belum mampu menguasai teknologi. Ada yang mau belajar penggunaan teknologi dan ada yang tidak mau belajar akan penggunaan teknologi. Masih banyak para guru yang belum bisa memahami tentang cara menggunakan teknologi yang semakin canggih.

Hampir sama kendala yang dihadapi para siswa dan para guru di dalam pembelajaran online. Tantangan utama dalam pembelajaran online bagi guru ialah jaringan internet, jarangya pelatihan dan kesadaran yang masih rendah. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Harapan Bunda Purwokerto.

Namun demikian, upaya dari pihak sekolah khususnya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi juga terus dilakukan. Dengan mengadakan berbagai pelatihan, arahan, serta bimbingan yang intensif

terhadap guru, sehingga kinerja guru di masa pandemi covid ini tetap terjaga. Adapun kinerja guru di masa pandemi covid 19 ini dapat ditinjau dari:

a. Kecakapan Kerja

Kecakapan kerja ialah kemampuan dan pengalaman guru yang diperoleh seorang guru setelah mengajar sekian lama. Di masa pandemi ini, guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto dinilai cukup baik. Hal ini dilihat dari penyesuaian guru terhadap pembelajaran daring tidak membutuhkan waktu yang lama. Guru mampu mengoperasikan berbagai perangkat pembelajaran secara daring. Kreatifitas guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran daring. Kecakapan guru didukung oleh berbagai faktor, diantaranya adalah SDM yang masih muda serta memiliki kemauan belajar yang keras, dan sekolah memberikan fasilitas pendukung yang memadai.

b. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan ialah nilai yang diperoleh atas apa yang telah dilakukan baik yang hasilnya kongkret ataupun abstrak. Kualitas pekerjaan guru yang baik dapat dinilai dari pengaruhnya bagi siswa, sekolah dan lingkungan. Kualitas pekerjaan guru di SDIT Harapan Bunda Purwokerto dapat dilihat dari pencapaian hasil belajar siswa, hal ini dibuktikan dengan prestasi yang diraih oleh siswa SDIT Harapan Bunda Purwokerto, diantaranya; Ananda Hanindya Azka Pradika meraih Juara III dalam Lomba MAPSI cabang Musabaqah Tilawatil Qur'an Puteri tingkat Kecamatan Purwokerto Selatan, Ananda Ayra Astari Paramitha Dewi H meraih Juara III dalam Lomba MAPSI cabang Khitobah Puteri tingkat Kecamatan Purwokerto Selatan, Ananda Razi Rayyansyah siswa Kelas VI SDIT Harapan Bunda 01 Purwokerto sebagai The Best Ten No : 2 dalam Grand Final Festival Anak Berprestasi Indonesia (FABI) Tahun 2021.

Adapun tinjauan kualitas guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto di masa pandemi Covid 19 dalam hal administrasi dapat dibuktikan dengan adanya kalender pendidikan tahun ajaran

2021/2022, penyusunan program tahunan, penyusunan program semester, penyusunan silabus, penyusunan RPP, pembuatan buku absepsi, pembuatan jurnal kelas, dll.

Kualitas guru dibidang kemasyarakatan dibuktikan dengan adanya kegiatan program parenting yang dilaksanakan selama masa pandemi covid 19. Kegiatan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menjalin komunikasi yang baik antara pihak sekolah dengan orang tua/wali murid, serta memberikan pembinaan terhadap orang tua dalam rangka mendidik anak selama dirumah. Program ini dilakukan selama 1 bulan sekali.

c. Pengembangan

Pengembangan ialah upaya meningkatkan hasil kerja melalui ide atau wawasan untuk memajukan kelompok. Di dalam mengembangkan pendidikan, seorang guru harus bisa melakukan kreatifitas dan inovasi-inovasi baru yang bermula dari konsep yang dibangun oleh diri sendiri dalam memandang problem pembelajaran.

Pengembangan SDM yang dilakukan oleh SDIT Harapan Bunda guna mengembangkan ketrampilan guru yaitu, mengadakan kegiatan program TFT (*Training For Tutor*) kegiatan ini diselenggarakan oleh Bidang Bina Pribadi Islam (BPI) SD IT Harapan Bunda Purwokerto pada hari Sabtu, 31 Juli 2021 dari pukul 09.30 sd 11.30 WIB. Sekolah Quran SD IT Harapan Bunda adalah sarana yang bisa menjembatani orang tua dengan siswa agar dapat mendampingi dan kebersamai siswa ketika belajar Al Quran di rumah, selain kebermanfaatan personal peserta yang didapatkan. Dalam rangka meningkatkan kualitas Sekolah Qur'an, maka kegiatan TFT ini sangat diperlukan. kegiatan tersebut dibimbing langsung oleh Ustadzah Seli Dewi Lestari, S.H, M. I. Kom. selaku penanggung jawab bidang Quran LPIT Harapan Bunda Purwokerto.

Pengembangan lain yang dilakukan oleh SDIT Harapan Bunda Purwokerto dalam rangka meningkatkan kinerja guru di masa

pandemi covid 19 yaitu program *Tasqif*. Program ini dilakukan 1 bulan sekali, dengan tujuan untuk menambah wawasan guru secara umum. Kegiatan ini dipimpin langsung oleh kepala sekolah Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd¹²⁶

d. Ketabahan

Ketabahan ialah sikap guru dalam menyelesaikan persoalan pembelajaran. Seorang guru yang tabah memiliki motivasi yang kuat untuk bisa menyelesaikan persoalan hingga benar-benar terselesaikan. Ketabahan guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto dapat dilihat dari ketekunan guru dalam melaksanakan proses mengajar.

e. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran ialah rajin atau tidaknya seorang guru untuk datang mengajar ke sekolah. Melalui tingkat kehadiran, karakter seorang guru bisa dinilai dari hal tersebut. Tingkat kehadiran dapat memberikan dampak bagi perkembangan pendidikan di sekolah sebab hal tersebut menentukan apa yang dicapai oleh siswa dalam belajar. Tingkat kehadiran guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto sangat disiplin. Hal ini dapat dilihat dari daftar hadir guru.

f. Tingkah Laku

Tingkah laku ialah perilaku seseorang dalam melakukan setiap tugas dan kewajibannya. Tingkah laku seorang guru berkaitan dengan kedisiplinan, kerajinan, keluwesan, kebijaksanaan dengan mampu bergaul secara baik dengan teman atau atasannya. Tingkah laku guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan kedekatan antara guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan kepala sekolah.

¹²⁶ Hasil wawancara dengan Ustadzah Maria Ulfa, S.Pd pada hari Senin 20 September 2021 pk. 10.00 WIB

D. Peningkatan Hasil Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19

1. Peningkatan dalam bidang PBM (Proses Belajar Mengajar)

Proses belajar mengajar selama masa pandemi covid 19 tentu berbeda dengan pembelajaran sebelum pandemi. Pembelajaran di masa pandemi dilakukan secara daring/online melalui media elektronik. Di masa awal pandemi, tahun ajaran 2019/2020 semester genap telah diberlakukan WFH (work from home) yang berdampak pada proses belajar mengajar. Para guru SDIT Harapan Bunda di masa awal pandemi melakukan kegiatan belajar mengajar secara online. Akan tetapi pembelajarannya terkesan membosankan dan kurang inovatif. Guru hanya memberikan tugas via whatsapp grup kemudian para mengerjakan, setelah itu dikumpulkan juga melalui grup whatsapp. Hal ini berlangsung sampai PAS (Penilaian Akhir Semester). Setelah itu, pada masa transisi untuk persiapan tahun ajaran 2020-2021 Ustadz Yudi selaku kepala sekolah mengadakan berbagai pelatihan guna meningkatkan kinerja guru dibidang pembelajaran.

Pelatihan multimedia dilakukan guna meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Pelatihan ini mengundang Bapak Argiyan Dwi Pratama, S.Kom, M.SI selaku Dosen Universitas Amikom. Isi dari penelitian itu antara lain; pembuatan video pembelajaran menggunakan berbagai aplikasi, pembuatan media pembelajaran, penggunaan aplikasi Zoom dan Google Meet dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Hasil dari pelatihan tersebut, para guru telah dapat membuat video untuk penyampaian materi, berbagai media pembelajaran yang inovatif, serta melakukan pembelajaran dengan menggunakan aplikasi zoom atau google meet. Hal ini tentu membuat hubungan guru dan siswa lebih interaktif dan tidak membosankan.¹²⁷

2. Peningkatan Dalam Administrasi Pendidikan

¹²⁷ Wawancara dengan ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd selaku kepala sekolah pada hari Selasa tanggal 20 September pukul 08.30

Administrasi pendidikan merupakan bagian dari tugas guru yang harus dilakukan sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada sekolah secara administratif. Di SDIT Harapan Bunda administrasi yang harus dilakukan oleh guru diantaranya; membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Prota (Program Tahunan), Promes (Program Semester), dan Weekly (Program Mingguan).

Pada masa awal pandemi covid 19 para guru diharuskan untuk bekerja dari rumah (WFH). Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kewajiban administrasi bagi para guru. Banyak guru yang tidak membuat RPP tepat waktu, salah satu alasannya adalah ketika bekerja dari rumah tidak dapat fokus karena bercampur dengan urusan pribadi keluarga.

Ketika raker persiapan tahun ajaran 2021-2022 ust Yudi mengadakan Raker dengan semua Waka membahas tentang kendala yang dialami guru dalam administrasi pendidikan. Setelah pembahasan raker, maka diputuskan untuk memberikan guru reward apabila mengumpulkan administrasi pendidikan pada waktunya. Reward ini berupa uang tunai sebesar Rp.70.000. Reward ini sangat efektif untuk mengatasi kendala administrasi, hal ini dibuktikan dengan para guru mengumpulkan administrasi pendidikan bahkan sebelum waktu yang ditetapkan. Kinerja guru dalam administrasi pendidikan meningkat secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan RPP tema 3 telah diselesaikan ketika pembelajaran masih berada pada tema 2.¹²⁸

3. Peningkatan Dalam Humas (Hubungan Masyarakat)

Kemampuan menjalin hubungan dengan masyarakat sekolah merupakan hal yang lazim dimiliki oleh guru. Setiap guru harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan masyarakat sekolah terutama wali murid. Guru harus mampu menyampaikan hal-hal yang berkaitan

¹²⁸ Wawancara dengan ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd selaku kepala sekolah pada hari Selasa tanggal 20 September pukul 08.30

dengan program sekolah, pencapaian hasil belajar siswa, dan informasi dari sekolah kepada wali murid.

Sebelum masa pandemi covid, kegiatan ini hanya dilakukan oleh beberapa guru saja yang memang mendapatkan tugas sebagai Humas. Pada masa awal pandemi, ketika pembelajaran dilaksanakan secara online, semua guru dituntut untuk mampu menjalin komunikasi yang baik kepada wali murid. Namun karena keterbatasan pengalaman dan ilmu kehumasan, maka kegiatan humas ini hanya sebatas penyampaian informasi pembelajaran dan hanya berlangsung satu arah.

Pada awal tahun ajaran 2020-2021 Ustadz Yudi Eka Surahman selaku kepala sekolah mengadakan pelatihan kehumasan dengan mengundang Humas dari Universitas Jendral Sudirman (Unsoed) Purwokerto yang kebetulan juga salah satu wali murid kepada seluruh guru. Setelah pelatihan, bentuk komunikasi antara guru dengan wali murid meningkat dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan pola penyampaian hasil belajar yang menjadi 2 arah, terdapat wadah untuk komunikasi antara guru dengan wali murid, dan komunikasipun menjadi lebih menarik karena tidak hanya sekedar menyampaikan informasi saja, namun juga saling berkonsultasi tentang perkembangan anak selama dirumah oleh wali, dan ketika di sekolah oleh guru. Proses komunikasi ini juga menjadi hal baru yang menguji kesabaran guru dalam proses berkomunikasi dengan wali murid, pasalnya proses komunikasi dengan orangtua tidak hanya berlangsung dengan satu atau dua wali murid, dan tidak sedikit pula wali murid yang menuntut guru, sehingga dari hal ini Ustad Yudi juga membuat kebijakan dalam hal komunikasi yakni sesuai jam kerja guru.¹²⁹

Dari tiga aspek peningkatan kinerja guru tersebut menunjukkan bahwasanya kinerja guru dalam hal kecakapan, kualitas, pengembangan, ketabahan, tingkat kehadiran dan tingkah laku terdapat peningkatan, hal

¹²⁹ Wawancara dengan ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd selaku kepala sekolah pada hari Selasa tanggal 20 September pukul 08.30

ini dibuktikan peningkatan tiga aspek utama yakni dalam hal proses belajar mengajar, administrasi dan kehumasan dengan stake holder selama masa pandemi covid-19.

E. Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19

a. Faktor Pendukung:

- 1) Adanya internet sebagai media yang bisa digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru dan menambah wawasan bagi siswa. Internet sangat berperan penting dalam perkembangan dunia pendidikan. Peranan internet di antaranya sebagai sumber informasi dan data, serta sebagai sarana untuk bertukar data dan informasi yang tidaklah dibatas oleh ruang dan waktu. Bukti nyata dari penggunaan ini adalah manfaat internet untuk kegiatan pembelajaran. Adapun manfaat internet dalam dunia pendidikan bagi guru antara lain:
 - a) Untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan.
 - b) Sebagai sarana bertukar sumber dan informasi dengan teman seprofesi.
 - c) Sebagai saranan untuk bekerja sama dengan para pendidik di luar negeri.
 - d) Sebagai sarana untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan pendidikan, seperti forum, seminar, workshop dan lainnya.
 - e) Sebagai sumber dan bahan ajar.

Sedangkan manfaat internet dalam dunia pendidikan bagi siswa (peserta didik) antara lain:

- a) Sebagai sumber wawasan dan pengetahuan
- b) Sebagai saranan untuk meningkatkan hubungan/ komunikasi dengan teman siswa yang lainnya.
- c) Sebagai media praktik dari teori yang telah didapatkan dari pembelajaran yang telah diikuti.

- 2) Adanya kegiatan In House Training (IHT) tiap awal tahun pelajaran, serta pelatihan-pelatihan yang ditujukan melatih para guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru.
- 3) Guru yang komunikatif dan dapat dilatih untuk menguasai kompetensi guru dan teori – teori pembelajaran, prinsip-prinsip pembelajaran serta metode pembelajaran yang dibutuhkan
- 4) Adanya program kepala sekolah untuk melakukan supervisi bagi guru-guru.

b. Faktor Penghambat:

1) Jaringan Internet yang Lambat

Salah satu masalah utama yang banyak dihadapi oleh siswa maupun guru adalah jaringan internet yang lambat. Padahal, pembelajaran daring membutuhkan jaringan internet yang cukup kuat mengingat media yang digunakan berupa Zoom, Google Meet, Skype dan aplikasi lainnya untuk menghadiri video conference. Aplikasi-aplikasi untuk menghadiri video conference tersebut membutuhkan jaringan internet yang kuat agar proses pembelajaran tetap lancar dan tidak terkendala video yang tiba-tiba berhenti atau suara yang putus-putus.

Permasalahan teknis seperti suara yang putus-putus dan video yang berhenti menyebabkan pembelajaran tidak efektif dan murid tidak dapat menyerap informasi yang disampaikan guru secara utuh. Bahkan, Indonesia menempati negara dengan urutan terbawah dari negara OECD terkait terbatasnya ketersediaan akses jaringan internet. Inilah yang menjadi tantangan bagi Kementerian Pendidikan dalam memaksimalkan potensi yang ada.

2) Harga Kuota Internet yang Mahal

Selain jaringan internet yang sangat lambat terutama untuk mereka yang berada di daerah-daerah pedalaman atau di luar Pulau Jawa, tantangan dan halangan belajar online selanjutnya adalah harga kuota internet yang terlalu mahal bagi sebagian besar orang. Apalagi paket internet yang mahal tersebut seringkali dibatasi untuk besaran kuota tertentu saja yang tentunya tidak cukup untuk kebutuhan para siswa menjalankan video conference dengan gurunya.

Seperti yang kita ketahui bahwa kuota yang dibutuhkan untuk video conference tentu saja sangat besar. Sementara rata-rata harga paket internet dari provider di Indonesia tergolong cukup mahal terutama untuk rata-rata pendapatan masyarakat. Ditambah lagi paket internet tersebut hanya bisa digunakan oleh satu orang untuk satu perangkat dan tidak untuk seluruh anggota keluarga.

3) Terbatasnya Akses ke Perangkat Komputer dan Smartphone

Ada beberapa siswa SDIT Harapan Bunda Purwokerto yang tidak memiliki akses ke perangkat komputer dan smartphone. Hal ini biasa dialami oleh siswa yang berasal dari keluarga menengah ke bawah. Terkadang dalam satu keluarga hanya terdapat 1 smart phone yang mana digunakan oleh orang tua untuk pekerjaan sehari-hari, sehingga pemakaiannya untuk pembelajaran harus menunggu orang tua selesai kerja. Kondisi ini menyebabkan tidak meratanya akses pembelajaran daring bagi seluruh siswa di SDIT Harapan Bunda Purwokerto.

4) Banyaknya Gangguan di Rumah

Perbedaan utama dari belajar di sekolah dengan belajar di rumah adalah tingkat distraksi yang dialami oleh para siswa. Ketika siswa belajar di ruang kelas, maka lingkungan ruangan tersebut sudah diatur sedemikian rupa untuk mendukung proses pembelajaran agar berjalan lancar. Hal ini berbeda dengan proses belajar mengajar dari rumah. Tidak semua siswa memiliki kondisi rumah yang sama untuk mendukung proses belajar.

Banyak dari siswa tidak memiliki ruang belajar yang sunyi, senyap, mendapat sinar yang mencukupi dan nyaman serta kondusif untuk belajar. Ditambah lagi seringkali aktivitas di lingkungan rumah menyebabkan distraksi yang cukup banyak bagi pelajar. Distraksi tersebut sangat beragam, mulai dari distraksi suara, distraksi pandangan dan banyak lainnya yang menyebabkan pelajar tidak dapat fokus belajar.

5) Guru dan siswa masih belum lihai menggunakan teknologi digital.

Selama ini, masyarakat hanya mengenal proses belajar secara tatap muka. Proses pembelajaran secara daring masih sangat langka dilakukan di Indonesia sehingga perubahan sistem belajar dari tatap muka menjadi daring membuat banyak pihak harus segera beradaptasi dengan teknologi digital.

Penggunaan teknologi digital yang harus dipelajari mulai dari perangkat keras hardware hingga software atau aplikasi. Ada beberapa pihak guru hingga pelajar yang tidak terlalu paham menjalankan fitur tertentu di dalam software sehingga pembelajaran tidak maksimal.

6) Sulit untuk Interaktif

Meski hal ini tidak selalu terjadi, namun umumnya proses belajar mengajar yang dilakukan secara online menyebabkan proses pembelajaran tidak dapat berlangsung secara interaktif. Banyak siswa yang merasa bingung dengan suatu materi namun kesulitan untuk bertanya kepada guru.

Hal ini terkadang juga disebabkan oleh guru yang menyampaikan materi secara satu arah saja dan tidak memberi kesempatan murid untuk bertanya. Apalagi di beberapa kasus, guru seringkali tidak mengadakan video conference dan hanya memberikan materi tertulis dan video penjelasan saja kepada siswa.

Hal ini tentu menyulitkan para siswa untuk memahami dan bertanya terkait materi tertentu kepada guru. Alhasil proses belajar mengajar menjadi tidak efektif untuk siswa.

7) Siswa Bermain-Main

Banyak siswa yang bermain-main ketika belajar online karena merasa tidak diawasi oleh guru secara langsung. Para guru pun kesulitan untuk memantau perkembangan siswa. Oleh karena itu dibutuhkan koordinasi yang baik antara guru dan wali murid.

- 8) Masih perlu diperbanyak lagi adanya pelatihan tentang peningkatan kompetensi bagi guru.
- 9) Karakteristik dan kecerdasan siswa yang beragam, serta kurang maksimal pemahaman guru tentang teori pembelajaran kecerdasan jamak dan prinsip-prinsip pembelajaran.
- 10) Kurang meratanya supervisi dan tindak lanjut yang dilakukan pada guru.
- 11) Terkadang ditemukan ketidaksesuaian antara yang tertulis di RPP dengan pengalaman belajar dalam action kelas.¹³⁰

¹³⁰ Wawancara dengan Kepala SDIT Harapan Bunda Ustadz Yudi Eka pada hari Senin 20 September 2021 pkl. 10.00 WIB

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Kepemimpinan kepala sekolah di SDIT Harapan Bunda Purwokerto dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19 dapat ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Efektifitas Kepemimpinan, Pengambilan Kebijakan, dan Peran Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Otoritas. Gaya kepemimpinan demokratis ini beliau terapkan dalam menentukan kebijakan yang bersifat opsional. Adapun gaya kepemimpinan otoritas beliau terapkan untuk kebijakan yang sifatnya tersistem.

2. Efektifitas Kepemimpinan Kepala SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Efektivitas Kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari kriteria-kriteria, diantaranya:

- b. Mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
- c. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- d. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
- e. Berhasil menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lainnya di sekolah.
- f. Bekerja dengan tim manajemen.
- g. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

3. Pengambilan Kebijakan Kepala SDIT Harapan Bunda Purwokerto

Di masa pandemi covid 19 kepala sekolah SDIT Harapan Bunda Purwokerto menerapkan beberapa kebijakan, antara lain:

- a. Kebijakan dalam penerimaan peserta didik baru di masa pandemi covid 19.
- b. Kebijakan dalam penyesuaian kurikulum peserta didik di masa pendemo covid 19.
- c. Kebijakan dalam kegiatan pembelajaran di masa Pendem covid 19.
- d. Kebijakan dalam pendanaan di masa pandemi covid 19.
- e. Kebijakan dalam pengadaan sarana dan prasarana pendidikan di masa pandemi covid 19.

4. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19

- a. Sebagai Pendidik
 - 1) Mengikuti kegiatan Workshop Review K13 bagi Tim Pengembang Kurikulum.
 - 2) Mendorong guru untuk menyelesaikan berbagai administrasi kurikulum diantaranya, Prota, Promes, Silabus, RPP, jurnal mengajar, buku penilaian, dll.
- b. Sebagai Manajer
 - 1) Pelatihan pembuatan media pembelajaran daring yang diselenggarakan oleh LPIT (Lembaga Pendidikan Islam Terpadu)
 - 2) Pelatihan MBS (Managemen Berbasis Sekolah) dari Tanoto Foundation
 - 3) Pelatihan Berbasis ADLX (Active Deep Learning Experience) dari JSIT Indonesia dalam Program Organisasi Penggerak bagi SDIT Harapan Bunda Purwokerto
 - 4) Menyelenggarakan KKG (Kelompok Kerja Guru) di setiap Level setiap 1 bulan 1x

- c. Sebagai administrator
 - 1) Penyusunan RAPBS
 - 2) Melakukan kontrol dan evaluasi terhadap penggunaan keuangan
- d. Sebagai Supervisor
 - 1) Merencanakan pelaksanaan program supervisi pembelajaran
 - 2) Melaksanakan supervisi
 - 3) Menganalisa, mengevaluasi serta melakukan pembinaan kepada guru hasil dari supervise
- e. Sebagai Pemimpin
 - 1) Merencanakan program-program sekolah dengan dilaksanakannya Rapat Kerja Tahunan dan Rapat Kerja Tengah Semester.
 - 2) Melaksanakan supervisi terhadap program-program sekolah yang akan atau sedang berjalan.
 - 3) Menganalisa, mengevaluasi serta melakukan evaluasi bulanan berupa rapat pleno terhadap program-program sekolah.
- f. Sebagai Motivator
 - 1) Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan serta persoalan-persoalan yang muncul.
 - 2) Memberikan keteladanan dalam kepribadian seperti jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dalam mengambil keputusan, berjiwa besar, dan emosi yang stabil.
 - 3) Memberikan penghargaan pada saat momen Hari Guru Nasional
- g. Sebagai Evaluator
 - Melakukan evaluasi harian, mingguan, bulanan, serta per semester.

5. Peningkatan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19

Dari tiga aspek peningkatan kinerja guru yakni dalam hal proses belajar mengajar, administrasi dan kehumasan dengan stake holder menunjukkan bahwasanya kinerja guru dalam hal kecakapan, kualitas, pengembangan, ketabahan, tingkat kehadiran dan tingkah laku terdapat peningkatan, hal ini dibuktikan dengan capaian guru dari tiga aspek tersebut selama masa pandemi covid-19 berlangsung.

6. Saran dan Masukan

Berdasarkan simpulan diatas, setelah melakukan penelitian di SDIT Harapan Bunda Purwokerto tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19, peneliti memberi saran berikut:

1. Kepada Kepala Sekolah, agar tetap mempertahankan dan meningkatkan prestasi akademik dan non akademik yang telah di raih oleh lembaga sekolah. Mempertahankan prestasi merupakan unjuk kerja nyata yang harus dikembangkan secara berkesinambungan agar selalu mendapatkan kepercayaan dari stakeholder terkait khususnya di masa pandemic covid 19.
2. Kepada Tenaga Pendidik dan Kependidikan, untuk selalu berupaya mengembangkan dan meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Dan yang paling penting adalah selalu bersikap pro-aktif dalam segala kegiatan yang menyangkut peningkatan mutu dan kualitas sekolah kearah yang lebih baik khususnya di masa pandemic covid 19.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia Rigianti, Henry. "Kendala Pembelajaran Daring Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Banjarnegara" dalam *Elementary School* 7 (2020), 297-315.
- Almunawar, Said Agil Husin. (2002). *Al-Qur'an Membangun Tradisi Keshalehan Hakiki*. Jakarta: Ciputat Press
- Arifin, Zaenal. (2012). *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwiro, Soebagyo. (2003) *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Asikin. "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kinerja Guru Sekolah Model." *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan* 2, no. 2 (2021): 103–11.
- Ayuningtyas, Dian. "Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *At-Ta'dib* 9, no. 1 (2017): 1–29.
- Badriyah, Mila. (2008). *MSDM*. Bandung: Pustaka setia
- Brianiannur Dwi C dkk, "Analisis Keefektifan Pembelajaran Online di Masa Pandemi Covid-19", *Journal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Dikutip dari file:///C:/Users/Gammer/Downloads/559-Article%20Text-1129-1-10-20200626.pdf. Pada tanggal 20/08/2021. Hal. 28-37
- Bogdan, Robert S & Biklain, Sari Knope. (1982). *Qualitative Research For Education On Introduction To Theory And Methods*. Boston: Allyn Bacon
- Bungin, Burhan. (2008). *Penelitian kualitatif komunikatif, ekonomi, kebijakan public, dan ilmu social lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Cresswell, John W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cooper, James F & Nirenberg, John. (2012). *Leadership Effectiveness: Encyclopedia of Leadership*. Ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc
- David L. Goetsch dan Stanley B. Davis, (2002) "Manajemen Mutu Total, alih bahasa Benyamin Molan, Jakarta: PT Prenhalindo.

- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Djunaidi. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Tarbiyatuna* Volume 2, no. 1 (2017): 89–118. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>.
- Eddy-Spicer, David, Sara Bubb, Peter Earley, Megan Crawford, and Chris James. "Headteacher Performance Management in England: Balancing Internal and External Accountability through Performance Leadership." *Educational Management Administration and Leadership* 47, no. 2 (2019): 170–88. <https://doi.org/10.1177/1741143217739361>.
- Emzir. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Elsinora Mahananingtyas, Ariantjie Lesnussa, Agustina Huliselan, Hasan Nussy. "Peran Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sd Inpres 19 Ambon." *Jurnal Pedagogika Dan Dinamika Pendidikan* 4, no. 2 (2016): 87–95.
- Eti Rochaety, dkk. 2006 *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Firmawati, Yusrizal, Nasir Usman. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah* 5, no. 3 (2017): 101–12.
- Follet, M. P. (2007). "Visionary Leadership and Strategic Management MCB". University Press.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen* (7th ed.). Erlangga.
- Hadi, Saiful. (2007). *Kompetensi Yang Harus Dimiliki Seorang Guru*. (www.saifulhadi.wordpress.com)
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research II*. Yogyakarta: Andi Offset
- Harris, Alma, and Daniel Muijs. "Teacher Leadership: Principles and Practice." *National College for School Leadership*, 2002, 1–31. <http://dera.ioe.ac.uk/5132/1/download?id=17417&filename=teacher-leadership-principles-practice-full-report.pdf>.

- Handoko. Reksoprojo. 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2010). Teori Dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- H.B Siswanto. (2010) Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- <https://Covid19.who.int/> diakses pada hari Ahad 20 Agustus 2021 pukul 13.15 WIB
- <https://www.worldmeters.info/coronavirus/> diakses pada hari sabtu 21 Agustus 2021 pkl. 22.00 WIB
- Isman, M. (2017). “Pembelajaran Moda dalam Jaringan (Moda Daring)” alam The Progressive and Fun Education Seminar,
- Iskandar, Uray. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru.” Jurnal Visi Ilmu Pendidikan 10, no. 1 (2013): 1018–27. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>.
- John M. Echols dan Hassan Shadily. (2000). Kamus Inggris-Indonesia. Jakarta: Gramedia.
- John W. Creswell. (2016). Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartono, Kartini. (1990). Pengantar Metodologi Research Sosial. Bandung: CV. Mandar Maju
- Kementerian Kesehatan. (2020). Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19). 3, 1–116
- Kimball Willes, (1961), "Supervision For Better Schools", New York: Englewood Cliffs, Printice Hall.
- Kurniasih, Nunung, Ujang Cepi Barlian, and Sofyan Sauri. “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Al-Amanah Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.” Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan 4, no. 1 (2021): 5–10.
- Lazaruih, Soewadji. (1992). Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya. Jakarta: Kanisius

- Lexi J. Moleong. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Leslie W Rue, et. Al. 2003. *Management: Skills and Application* (New York: McGraw-Hill Companies).
- Lukas. (1982). *Masalah Wawancara Dengan Informan Pelaku Sejarah di Jawa. Aspek Manusia Dalam Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Tenth. Edition. South Western: By homson Collection.
- Marno & Trio Supriyanto, (2008), "Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam", Bandung: Refika Aditama.
- Maulana, Farid. Problematika Penggunaan Google Classroom sebagai Sarana Pembelajaran Akibat Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Belajar IPA di SMP Negeri 4 Salatiga Tahun Pelajaran 2019/2020. (Salatiga, e-repository IAIN Salatiga, 2020). Dikutip dari <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/8857/1/SKRIPSI%20Farid%20Maulana.pdf>, pada tanggal 20/08/2021.
- Mohyi, Ach. (1999). "Teori & Perilaku Organisasi". Malang: UMM.
- Moleong, Lexy J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Moore, J. L., Dickson-Deane, C., & Galyen, K. E-Learning, online learning, and distance learning environments: Are they the same? *Internet and Higher Education*, (2011) <https://doi.org/10.1016/j.jiheduc.2020.09.15>.
- Mulyasa E. (2005) *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mudita, komang eva, ketut ni Suarni, and luh ayu Tirtayani. "Penerapan Media Puzzle Gambar Untuk Meningkatkan Kecerdasan Logika Matematika Anak Kelompok B Di Paud Pradnya Paramita Singaraja." *E-Journal Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 3 (2017).

- Muijs, Daniel. "Leadership and Organisational Performance: From Research to Prescription?" *International Journal of Educational Management* 25, no. 1 (2011): 45–60. <https://doi.org/10.1108/09513541111100116>.
- Mulyadi, Aunurrahman, Masluyah. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," 2016. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jplph.2009.07.006><http://dx.doi.org/10.1016/j.jneps.2015.06.001><https://www.abebooks.com/Trease-Evans-Pharmacognosy-13th-Edition-William/14174467122/bd>.
- Mulyana, Deddy. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nana Sujana dan Ibrahim. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Nasution. (1996). *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Purwanto, Ngalim. (1992). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pusat Bahasa Depdiknas. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Raflis Kosasi. Soetjipto. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Raymond McLeod, dan George P. Schell. 2012. *Sistem Informasi Manajemen* Jakarta: Salemba Empat.
- Robert Kreitner & Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior: Key concepts, Skill & Best Practice* (New York: McGraw-Hill).
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. (2009). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robert, Mathis L & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*. South Western: Homson Collection.
- Robinson, Susan. "Primary Headteachers: New Leadership Roles inside and Outside the School." *Educational Management Administration and Leadership* 39, no. 1 (2011): 63–83. <https://doi.org/10.1177/1741143210383899>.

- Rusyan, H. A. Tabrani. (2013). Profesionalisme Kepala Sekolah. Jakarta: PT Pustaka Dinamika
- Sadikin, Ali & Afreni Hamidah. "Pembelajaran Daring di Tengah Wabah Covid-19" dalam BIODIK: Jurnal Ilmiah Pendidikan Biologi Vol 6 No 2 (2020), 215-224
- Sanjaya, Wina. (2008). Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sardiman AM. (2005). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru. Jakarta: Rajawali Cet. V
- Satiasih Rosali, Ely. "Aktifitas Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 di Jurusan Pendidikan Geografi Universitas Siliwangi Tasikmalaya" dalam GEOSEE: Geography Science Education Explored Journal Vol 1 No 1 Juni Tahun 2020, hlm. 21-35
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. (1994). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES cet. II
- Soetjipto, Rafli Kosasi. (2007) Profesi Keguruan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Stiawan, B. (2000) "Peran Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2(2), 29-43.
- Sutisna, Oteng. (2000). Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis Untuk Profesional. Bandung: Penerbit Angkasa
- Sutopo. (1996). *Metode Penelitian Kualitatif, Metodologi Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Budaya*. Surakarta: UNS
- Syafrizal, "Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah, Pencegah, Pengadilan, Diagnosis dan Manajemen" dalam <https://www.kemendagri.go.id/documents/COVID->

- 19/BUKU_PEDOMAN_COVID-19_KEMENDAGRI.pdf diakses pada 19 Agustus 2021 pukul 12.10 WIB
- Solikik, Imron. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. The 13th University Research Colloquium 2021 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Klaten, 2021, 7–11.
- Tanthowi, Jawahir. (1983). Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an. Jakarta: Pustaka Al Husna.
- Taufiq, Ali Muhammad. (2004). Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an. Terj. Abdul Hayyi Al Kattani dan Sabaruddin. Jakarta: Gema Insani
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Usman, Moh Uzer. (2003). Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Wahab, Abdul Aziz. (2008). Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo. 2005. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo. 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wibowo, Mungin Edi. (2006). Sertifikasi Profesi Pendidik. (www.suara-merdeka.com)
- Widyatmike Gede Mulawarman, A. P. S. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Analisis Model Cipp. Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal, 7(1), 1-14.
- Yuliana. (2020). Corona virus diseases (COVID-19); Sebuah tinjauan literatur. Wellness and Healthy Magazine, 2 (1), 187–192.
- Zhang, Y., Jiang, B., Yuan, J., & Tao, Y. “The Impact of Social Distancing and Epicenter Lockdown on the COVID-19 Epidemic in Mainland China: A Data-Driven SEIQR Model Study. MedRxiv, 2019(December 2019), 2020.03.04.20031187. ”2020. <https://doi.org/10.1101/2020.03.04.20031187>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Pedoman Wawancara

A. Untuk Kepala Sekolah (Ustadz Yudi Eka Surahman, S.Pd)

1. Bagaimana sejarah berdirinya SDIT Harapan Bunda Purwokerto?
2. Apa Visi, Misi, dan Tujuan SDIT Harapan Bunda Purwokerto?
3. Apa dampak pandemi covid 19 terhadap SDIT Harapan Bunda Purwokerto secara umum?
4. Apa dampak pandemi covid 19 terhadap kinerja guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto?
5. Bagaimana kinerja guru di masa pandemi covid 19 di SDIT Harapan Bunda Purwokerto?
6. Apa peran anda sebagai pendidik dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19?
7. Apa peran anda sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19?
8. Apa peran anda sebagai administrator dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19?
9. Apa peran anda sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19?
10. Apa gaya kepemimpinan yang anda gunakan dalam memimpin SDIT Harapan Bunda Purwokerto di masa pandemi covid 19?
11. Bagaimana kegiatan belajar mengajar di SDIT Harapan Bunda Purwokerto selama masa pandemi covid 19?
12. Apa saja kendala yang ditemukan dalam kegiatan belajar mengajar selama masa pandemi covid 19?
13. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam upaya anda meningkatkan kinerja guru di masa pandemi?
14. Bagaimana kegiatan supervisi yang anda lakukan terhadap guru di masa pandemi covid 19?

15. Apa strategi yang anda lakukan untuk meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19?

B. Untuk Guru (Ustadz Ali Imron, S.Pd)

1. Sejak kapan menjadi guru di SDIT Harapan Bunda Purwokerto?
2. Apa dampak pandemi covid 19 terhadap kinerja guru SDIT Harapan Bunda Purwokerto?
3. Adakah RPP pada pembelajaran di masa pandemi covid 19?
4. Persiapan apa yang dilakukan sebelum kegiatan belajar mengajar?
5. Bagaimana menyampaikan pembelajaran di masa pandemi covid 19? (metode dan strategi apa yang digunakan?)
6. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meninjau kegiatan belajar mengajar di masa pandemi covid 19?
7. Apa kendala yang ditemukan guru dalam kegiatan pembelajaran dimasa pandemi covid 19?
8. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala guru dalam pembelajaran selama masa pandemi covid 19?
9. Bagaimana efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di masa pandemi covid 19?

PROGRAM TAHUNAN
PABP KELAS 3 SDIT HARAPAN BUNDA PURWOKERTO
SEMESTER 1 TAHUN PELAJARAN 2021/2022

Semester	Pelajaran	Sub Pelajaran	Alokasi Waktu	
I	1. Menghafal al-Qur'an Surah An Nasr beserta terjemahnya (KD 3.1)	1.1. Membaca Surah An Nasr	2 JP Juli pekan ke-3	
		1.2. Menghafal Terjemah Surah An Nasr		
		1.3. Menulis Surah An Nasr		
		1.4. Makna Kandungan Surah An Nasr		
	2. Menghafal Hadits Keutamaan Belajar Mengajar Al Quran (KD 3.1)	2.1. Menghafal Hadits Keutamaan Belajar Mengajar Al Quran	2 JP Juli pekan ke-4	
		2.2. Keutamaan Belajar Al Quran		
	3. Menghafal Doa Masuk dan Keluar Masjid (KD 3.1)	3.1. Doa Masuk Masjid	2 JP Agustus pekan ke-3	
		3.2. Doa Keluar Masjid		
		3.3. Adab Masuk dan Keluar Masjid		
	4. Mengenal Lima Sifat Wajib Allah (KD 3.2)	4.1. Menyebutkan Lima Sifat Wajib Allah Swt	2 JP Agustus pekan ke-4	
		4.2. Mengartikan Lima Sifat Wajib Allah Swt		
	5. Membiasakan Perilaku Terpuji (KD 3.3)	5.1. Menampilkan Perilaku Percaya Diri	2 JP September pekan ke-3	
		5.2. Menampilkan Perilaku Tekun		
		5.3. Menampilkan Perilaku Hemat		
	6. Melaksanakan Shalat dengan Tertib (KD 3.4)	6.1. Menampilkan Keserasian Gerakan dan Bacaan Shalat	4 JP September pekan ke-4 Oktober pekan ke-3	
		6.2. Membiasakan Shalat dengan Tuma'ninah		
	7. Mengenal Tatacara Shalat Berjamaah (KD 3.4)	7.1. Tatacara Shalat Berjamaah	2 JP Oktober pekan ke-4 dan	
		7.2. Mempraktekan Shalat Berjamaah		
	8. Mengetahui Peristiwa Hijrah Rasulullah saw ke Madinah (KD 3.5)	8.1. Mengetahui Peristiwa Hijrah Rasulullah saw ke Madinah	2 JP November pekan ke-3	
	Jumlah Semester I			18 JP
	Jumlah Semester II			18 JP
	JUMLAH			36 JP

Mengetahui,
Kepala SDIT Harapan Bunda

Purwokerto, 28 Juni 2021
Guru PAI

Yudi Eka Surahman, S.Pd.
NIY. 19890828 201307 1 001

Maria Ulfah, S.Pd.
NIY. 19780720 201907 2 001

PROGRAM TAHUNAN
PABP KELAS 3 SDIT HARAPAN BUNDA PURWOKERTO
SEMESTER 2 TAHUN PELAJARAN 2021/2022

Semester	Pelajaran	Sub Pelajaran	Alokasi Waktu
II	9. Menghafal dan Menulis Surah Al-Falaq (KD 3.6 dan KD 4.6)	9.1. Menghafal Surat Al Falaq	2 JP Januari pekan ke-3
		9.2. Menulis Surah Al Falaq	
		9.3. Menenal Kandungan Surah tl-Falaq	
	10. Memahami Kandungan Hadits Menghormati Tetangga (KD 3.6 dan KD 4.6)	10.1. Menghafal Hadits Menghormati Tetangga	2 JP Januari pekan ke-4
		10.2. Mengartikan Hadits Menghormati Tetangga	
		10.3. Memahami Cara Menghormati Tetangga	
	11. Menghafal Hadits Memuliakan Tamu (KD 3.6 dan KD 4.6)	11.1. Menghafal Hadits Memuliakan Tamu	2 JP Februari pekan ke-3
		11.1. Mengartikan Hadits Memuliakan Tamu	
		11.3. Memahami Cara Menghormati Tamu	
	12. Menenal Sifat Mustahil Allah Swt (KD 3.7 dan KD 4.7)	12.1. Menyebutkan Sifat Mustahil Allah Swt	2 JP Februari pekan ke-4
		12.2. Mengartikan Lima Sifat Mustahil Allah Swt	
	13. Membiasakan Perilaku Setia Kawan dan Kerja Keras (KD 3.8 dan KD 4.8)	13.1. Menampilkan Perilaku Setia Kawan	2 JP Maret pekan ke-3
		13.2. Menampilkan Perilaku Kerja Keras	
	14. Membiasakan Perilaku Peyayang Terhadap Hewan dan Lingkungan (KD 3.8 dan KD 4.8)	14.1. Menampilkan Perilaku Peyayang Terhadap Hewan	2 JP Maret pekan ke-4
		14.2. Menampilkan Perilaku Peyayang Terhadap Lingkungan	
	15. Melakukan Shalat Fardhu (KD 3.9 dan KD 4.9)	15.1. Mempraktekan Shalat Fardhu	2 JP April pekan ke-3
		15.2. Membiasakan Shalat Fardhu dengan Tertib	
16. Mempraktekan Tata Cara Shalat Jumat (KD 3.9 dan KD 4.9)	16.1. Tata Cara Shalat Jumat	2 JP April pekan ke-4	
17. Memahami Peristiwa Isra' Mi'raj Nabi Muhammad saw (KD 3.9 dan KD 4.9)	17.1. Menjelaskan Peristiwa Isra' Mi'raj Nabi Muhammad saw	2 JP Mei pekan-3	
Jumlah Semester I			18 JP
Jumlah Semester II			18 JP
JUMLAH			36 JP

Mengetahui,
Kepala SDIT Harapan Bunda

Purwokerto, 28 Juni 2021
Guru PAI

Yudi Eka Surahman, S.Pd.
NIY. 19890828 201307 1 001

Maria Ulfah, S.Pd.
NIY. 19780720 201907 2 001

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN DARING

Nama Sekolah	: SD IT Harapan Bunda Purwokerto
Tahun Pelajaran	: 2021/2022
Kelas/semester	: VI/1
Tema	: Persatuan dalam Perbedaan
Sub Tema	: Rukun dalam Perbedaan
Alokasi Waktu	: 9 - 12 Agustus 2021 (6 Dzulkifli, 6 Daud, 6 Sulaiman)
SKL	: Berlatih berwudu yang benar
Dalil/Hadits	: “Orang yang tidur dalam keadaan suci maka ia seperti orang yang berpuasa yang melaksanakan shalat malam (dalam hal mendapatkan pahala, meskipun berbeda kadarnya).” Diriwayatkan oleh imam Al-Hakim At-Tirmidzi

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Siswa mampu menghitung Penjumlahan dan pengurangan bilangan cacah
2. Siswa mampu menghitung perkalian dan pembagian bilangan cacah
3. Siswa mampu menghitung operasi campuran bilangan cacah

KEGIATAN PEMBELAJARAN

Kegiatan	Deskripsi	Aplikasi/Fitur
Pendahuluan	Membuka kelas dengan doa dan menanyakan kabar. Menyampaikan tujuan pembelajaran, skenario pembelajaran dan aspek-aspek yang akan dinilai. Guru memberikan soal tebak-tebakan tentang materi bilangan bulat.	WAG, Pertemuan Terbatas (Teritori)
Inti	Mereview kembali materi bilangan bulat yang sudah dipelajari. Peserta didik menyimak penyampaian materi melalui pertemuan terbatas. Peserta didik mengisi LKS yang telah disiapkan. Worksheet yang sudah dikerjakan dikumpulkan dan dicek oleh guru. Peserta didik dan guru berdiskusi tentang soal yang dianggap susah.	WAG, Pertemuan Terbatas (Teritori)
Penutup	Guru memberikan umpan balik dan penilaian. Menutup pertemuan dengan doa.	WAG, Pertemuan Terbatas (Teritori)

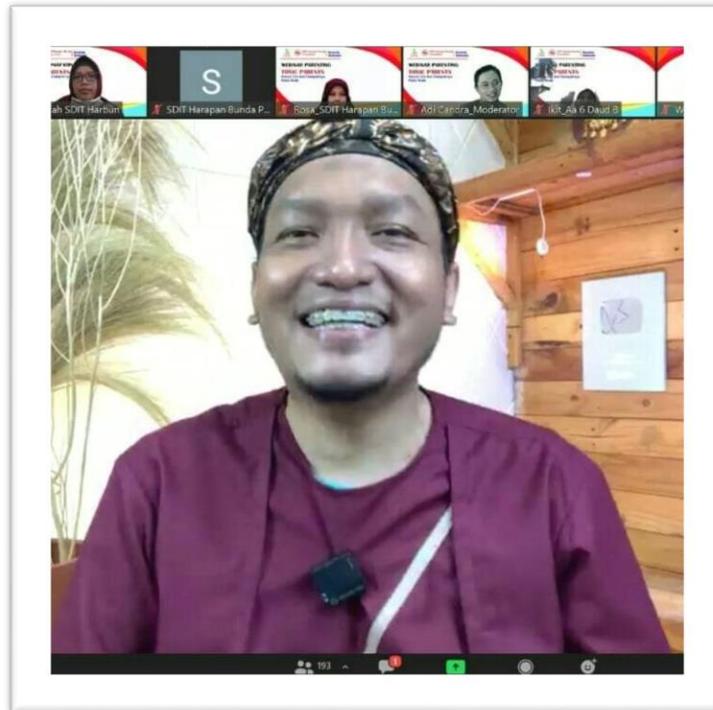
PENILAIAN

SIKAP	Pengamatan selama teritori : disiplin, tanggung jawab, pantang menyerah, jujur
PENGETAHUAN	Penugasan
KETRAMPILAN	Penilaian LKS

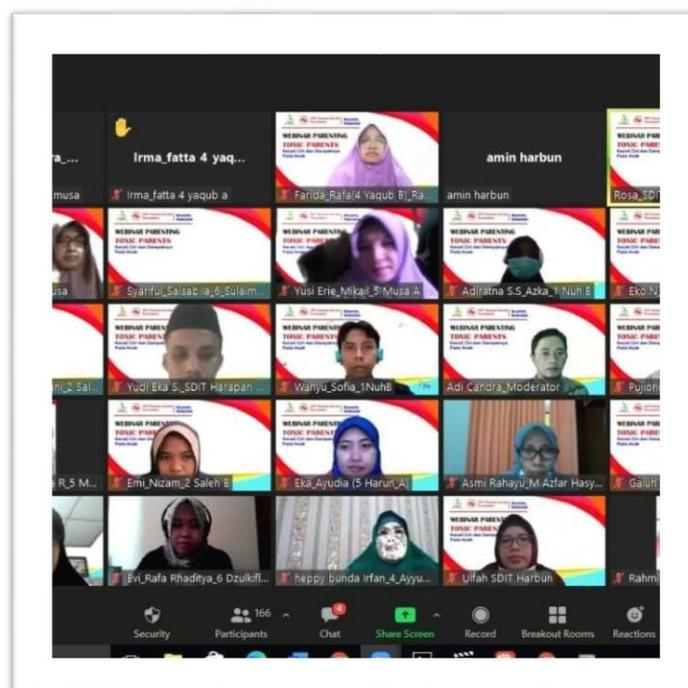
Mengetahui
Kepala Sekolah

Guru Mata Pelajaran





Kegiatan peningkatan SDM di masa pandemi covid dilaksanakan secara daring yang di isi oleh Ust. Salim A Fillah





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.iaipurwokerto.ac.id Email : pps@iaipurwokerto.ac.id

Nomor : 211/ In.17/ D.Ps/ PP.009/8/ 2021

Purwokerto, 24 Agustus 2021

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Ijin Observasi**

Kepada Yth:

Kepala Sekolah

Di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan penyusunan proposal tesis pada Pascasarjana IAIN Purwokerto, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin Observasi kepada mahasiswa kami berikut:

Nama : Anwar Muttaqin
NIM : 181765016
Semester : 7
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2018/2019

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Waktu : 24 Agustus 2021 s.d 23 September 2021
Lokasi : SDIT Harapan Bunda Purwokerto
Objek : Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas ijin dan perkenaan Saudara disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Direktur,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.:
NIP. 19681008 199403 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
DINAS PENDIDIKAN
SDIT HARAPAN BUNDA PURWOKERTO
Jl. K.H. Wahid Hasyim Gg. Pesarean Karang kelesem Kec. Purwokerto
Telp. 0281 6845105, Email : sditharbanpwt@gmail.com

SURAT KETERANGAN

37-K4/KS-KH/X/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SDIT Harapan Bunda Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas, menerangkan bahwa :

Nama : Anwar Muttaqin
NIM : 181765016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi : IAIN Purwokerto

Nama diatas adalah benar-benar telah melaksanakan Penelitian berjudul “ Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kerja Guru di Masa Pandemi Covid 19” di SDIT Harapan Bunda Purwokerto. Pada tanggal 14 September – 25 Oktober 2021.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Purwokerto, 26 Oktober 2021

Kepala SDIT Harapan Bunda



Yudi Sura Surahman, S.Pd.
NIP. 19890828 201307 1 0011



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, 53126 Telp. 0281-635624, 626250 Fax. 0281-636553
Website: pps.iainpurwokerto.ac.id E-mail: pps@iainpurwokerto.ac.id

**PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN PROPOSAL TESIS**

Nama : Anwar Muttaqin
NIM : 181765016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Proposal Tesis : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan
Kinerja Guru Dimasa Pandemi Covid 19 Di SDIT Harapan
Bunda

Mengetahui
Ketua Program Studi

Dr. Kohmat, M.Ag, M.Pd
Tanggal: 25 Agustus 2021

Penasehat Akademik

Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd
Tanggal: 25 Agustus 2021



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281 636624 628260, Fax : 0281 636653
Website : www.pps.iaipuwokerto.ac.id Email : pps@iaipuwokerto.ac.id

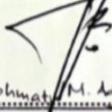
KARTU MENGIKUTI UJIAN TESIS

Nama : Anwar Muttaqin
NIM : 181765016
Program Studi : MPI

No	Hari, Tanggal	Nama dan NIM Mahasiswa	Judul Tesis	Nama & Paraf Dosen Penguji*
1	Kamis 11 Juli 2019	Mahmudah 1717651046	Peran Kepala Sekolah dalam pengembangan budaya sekolah di SMP Bustanul Ulum Paguyangan Brebes	Dr. Rahmat, M. Ag, M. Pd 
2	Kamis 11 Juli 2019	Dianah 1717651039	Manajemen Berbasis Madrasah di MTS Nuri Ulum Karangasari Tanjung Brebes	Dr. Rahmat, M. Ag, M. Pd 
3	Senin 13 Januari 2020	Teguh Halugoro 1717622002	System Outsourcing di PT Insan Madani Bangunmas dan PT Hitefa Glamex Bangunmas Persektif Halim & Ramah, Banyuwangi	Dr. Rahmat, M. Ag, M. Pd 

*pilih salah satu penguji

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Dr. Rahmat, M. Ag, M. Pd



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iainpurwokerto.ac.id Email : pps.stainpurwokerto@gmail.com

SURAT KETERANGAN BEBAS SPP
Nomor: 150/In.17/PPs/KU.001/10/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Ka. Subbag Tata Usaha Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Anwar Muttaqin
NIM : 181765016
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MPI

Adalah benar-benar telah melunasi pembayaran SPP sampai dengan semester VII (Tujuh) dan telah melakukan pembayaran ujian tesis semester ganjil tahun akademik 2021/2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang memerlukan untuk menjadikan maklum.

Dibuat di : Purwokerto
Pada tanggal : 22 Oktober 2021



Kasubag Tata Usaha Pascasarjana

Nida Umi Farhah, S.E., M.Si.
NIP. 19790511 200312 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
Website : <http://lib.uinsaizu.ac.id>, Email : lib@uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN WAKAF

No. : 2267/Un/UPT.Perpust./HM.02.2/X/2021

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : ANWAR MUTTAQIN
NIM : 181765016
Program : PASCASARJANA / S2
Fakultas/Prodi : PASCASARJANA / MPI

Telah menyerahkan wakaf buku berupa uang sebesar **Rp 75.000,00 (Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah)** kepada Perpustakaan IAIN Purwokerto.

Demikian surat keterangan wakaf ini dibuat untuk menjadi maklum dan dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto, 21 Oktober 2021

pt. Kepala,

Aris Nurohman

EPTIP CERTIFICATE

(English Proficiency Test of IAIN Purwokerto)

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/10709/2021

This is to certify that

Name : Anwar Muttaqin
Date of Birth : BANYUMAS, December 2nd, 1992

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on October 25th, 2021, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension : 61
2. Structure and Written Expression : 54
3. Reading Comprehension : 57

Obtained Score : 573



The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.



ValidationCode



Purwokerto, October 25th, 2021
Head of Language Development Unit,

Dr. Ade Ruswatie, M. Pd.
NIP: 198607042015032004

Tesis_Anwar Muttaqin

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	tbs-consulting.co.id Internet Source	<1 %
2	sitimulyani63.blogspot.com Internet Source	<1 %
3	gudangmakalah.blogspot.com Internet Source	<1 %
4	berkarya.um.ac.id Internet Source	<1 %
5	ika-rahayu.blogspot.com Internet Source	<1 %
6	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	<1 %
7	forumdiskusi.fkip.ut.ac.id Internet Source	<1 %
8	smkpartriatmajayatabanan.blogspot.com Internet Source	<1 %
9	www.ladiestory.id Internet Source	<1 %



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iainpurwokerto.ac.id Email : pps.statpurwokerto@gmail.com

KUITANSI PEMBAYARAN

NOMOR : 150/KU/Ks.01/PPS/10/2021

Telah terimadari	: Anwar Muttaqin/ MPI
NIM	: 181765016
Jumlah	: Rp. 1.900.000,-
Untuk Pembayaran	: Pembayaran Ujian Tesis Semester Ganjil Tahun Akademik 2021/2022 Pascasarjana IAIN Purwokerto



Purwokerto, 22 Oktober 2021
Ka. Subbag Tata Usaha,

Nida Umi Farnah, S.E., M.Si.
NIP. 19790511 200312 2 001



IAIN PURWOKERTO

KARTU BIMBINGAN TESIS

1. Nama Mahasiswa : Anwar Muttaqin
2. NIM : 181765016
3. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
4. Pembimbing : Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd
5. Tanggal Mengajukan : 1 Oktober 2021
6. Konsultasi

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	1 okt 2021	Bimbingan BAB 1 & 2	
2	3 okt 2021	Revisi BAB 1 & 2	
3	7 okt 2021	Menyerahkan hasil revisi BAB 1 & 2 serta bimbingan BAB 3	
4	10 okt 2021	Menyerahkan revisi Bab 3	

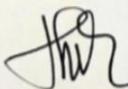
No	Tanggal	Keterangan	Paraf
5	15 Okt 2021	Bimbingan BAB 4	
6	16 Okt 2021	Mengerahkan revisi BAB 4	
7	17 Okt 2021	Bimbingan BAB 5	
8	20 Okt 2021	Mengerahkan revisi BAB 5 dan ACC Tesis	

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd
NIP. 19720420 200312 1 001

Purwokerto

Pembimbing


Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd
NIP. 19640916 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.iainpurwokerto.ac.id Email : pps@iainpurwokerto.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA
NOMOR 225 TAHUN 2021
Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS**

DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO

- Menimbang** : a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis, perlu ditetapkan dosen pembimbing.
b. Bahwa untuk penetapan dosen pembimbing tesis tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Permenristekdikti Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Presiden RI Nomor 139 tahun 2014 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto menjadi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan** :
Pertama : Menunjuk dan mengangkat Saudara **Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd.** sebagai Pembimbing Tesis untuk mahasiswa **Anwar Muttaqin NIM 181765016** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**.
- Kedua** : Kepada mereka agar bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai bidang tugasnya masing-masing dan melaporkan hasil tertulis kepada pimpinan.
- Ketiga** : Proses Pelaksanaan Bimbingan dilaksanakan paling lama 2 (dua) semester.
- Keempat** : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada dana anggaran yang berlaku.
- Kelima** : Keputusan ini akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, dan berlaku sejak tanggal ditetapkan.



TEMBUSAN:



Ditetapkan di : Purwokerto
Pada tanggal : 14 September 2021

Direktur,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001

1. Wakil Rektor I
2. Kabiro AUAK

RIWAYAT HIDUP

Nama : Anwar Muttaqin
Tempat/ Tanggal Lahir : Banyumas, 2 Desember 1992
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Warga Negara : Indonesia
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Gunung Tugel RT 2 RW 8, Kelurahan Karangklesem, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas.
Email : anwardamsmuttaqien92@gmail.com
No HP : 085756312718

Riwayat Pendidikan:

- a. SD Negeri 01 Karangklesem Lulus tahun 2004
- b. SMP N 5 Purwokerto Lulus tahun 2007
- c. Pondok Gontor Lulus tahun 2011
- d. S1 IAIN Purwokerto Lulus tahun 2017
- e. S2 UIN SAIZU Lulus tahun 2022

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya

Hormat Saya,

Anwar Muttaqin