

**PERAN KEPALA SEKOLAH
DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU
DI SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA
KABUPATEN CILACAP**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Profesor K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

SITI HUSAENI NUR ROHIMAH

NIM. 224120500004

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2024**



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 1404 Tahun 2024

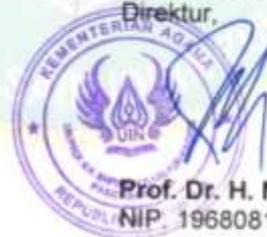
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Siti Husaeni Nur Rohimah
NIM : 224120500004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

Telah disidangkan pada tanggal **19 Juni 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 8 Juli 2024

Direktur,



Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag.
NIP. 19680816 199403 1 004



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.uinrasatu.ac.id Email : pps@uinrasatu.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama Peserta Ujian : SITI HUSAENI NUR ROHIMAH
NIM : 224120500004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Muh. Hanif, M.Ag., M.A. NIP. 19730605 200801 1 017 Ketua Sidang/ Penguji		8/7-2024
2	Dr. H. M. Slamet Yahya, M.Ag. NIP. 19721104 200312 1 003 Sekretaris/ Penguji		8/7-2024
3	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Pembimbing/ Penguji		8/7-2024
4	Dr. Alief Budiyono, S.Psi., M.Pd. NIP. 19790217 200912 1 003 Penguji Utama		8/7-24
5	Prof. Dr. H. Rohmad, M.Pd. NIP. 19661222 199103 1 002 Penguji Utama		8/7 2024

Purwokerto, 8 Juli 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Muh. Hanif, M.Ag., M.A
NIP. 19730605 200801 1 017



**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.uinsatza.ac.id Email : pps@uinsatza.ac.id

NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana UIN Prof. K. H.
Saifuddin Zuhri
di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama : SITI HUSAENI NUR ROHIMAH
NIM : 224120500004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan
Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
Kabupaten Cilacap

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis. Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terimakasih. *Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Purwokerto, 19 April 2024
Pembimbing

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: “Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap” seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis 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 adanya 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 sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 19 April 2024
Hormat saya,



Siti Husaeni Nur Rohimah
NIM. 224120500004

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU
DI SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA KABUPATEN CILACAP**

**SITI HUSAENI NUR ROHIMAH
224120500004**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Upaya meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh peran kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin di sekolah. Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap pengelolaan sumber daya sekolah, khususnya sumber daya manusia seperti tenaga kependidikan. Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut untuk mampu mengarahkan dan meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap, fokus informasi pada penelitian ini berasal dari kepala sekolah dan guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dilaksanakan dengan melihat fungsi dan tugas kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Kepala sekolah melakukan langkah-langkah dalam peningkatan kinerja guru melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan susasana kerja, kedisiplinan, dorongan atau motivasi dan penghargaan, serta pengembangan pusat belajar.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

THE ROLE OF THE SCHOOL PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE AT SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA CILACAP

**SITI HUSAENI NUR ROHIMAH
22412050004**

Islamic Education Management Study Program
Postgraduate State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Efforts to improve teacher performance are influenced by the role of the principal in carrying out his duties and responsibilities as a leader in the school. The school principal is responsible for managing school resources, especially human resources such as educational staff. In this context, school principals must be able to direct and improve teacher performance so that educational goals in schools can be achieved.

This research aims to describe and analyze the role of school principals in improving teacher performance at SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, Cilacap Regency. The method used is a qualitative research method using interview, observation and documentation data collection techniques. This research was carried out at SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, Cilacap Regency, the focus of information in this research came from the school principal and teachers at SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, Cilacap Regency.

The research results show that the role of school principals in improving teacher performance is carried out by looking at the functions and duties of school principals as educators, managers, administrators, supervisors, leaders, innovators and motivators. The school principal takes steps to improve teacher performance through regulating the physical environment, regulating the work atmosphere, discipline, encouragement or motivation and rewards, as well as developing learning centers.

Keywords: Role of the Principal, Teacher Performance.

MOTTO

“NEVER BEEN UNDERESTEMED YOU'RE SELF,
BELIEVED YOU GOT THIS !!!”

Jangan pernah meremehkan dirimu, Percaya Kamu pasti bisa !!!

Percayalah semua yang telah kita perjuangkan pasti akan indah pada waktunya,
tetap semangat, tetap berdoa percaya Allah Swt selalu bersama kita.



PERSEMBAHAN

Puji syukur senantiasa saya panjatkan dalam mengiringi segala proses yang saya lewati, termasuk menyelesaikan tesis ini. Berkat rahmat, taufik, dan tuntunan-Mu, tesis ini bisa terselesaikan.

Tesis ini saya persembahkan untuk:

Anak saya tercinta Shaqila Aisyah Wardana, Suami saya Eko Prasetya Kusuma Wardana, S.Kom. I, orang tua serta keluarga yang selalu memberikan dukungan penuh dengan iringan doanya. Tidak lupa pula kepada teman-teman yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan moral, serta kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan sumbangsih yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, segenap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan Salam senantiasa tercurah kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW dengan mengucapkan Allahmma Shalli’ala Muhammad Wa’alaaihi Syaidina Muhammad yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Penulisan tesis ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.). Adapun judul tesis ini adalah “Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap”. Selanjutnya, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membimbing dan mendukung penulis baik dengan moral maupun materil selama berlangsungnya penyusunan tesis ini, mudah-mudahan mendapat pahala di sisi Allah SWT. Dengan segala kemurahan hati, penulis menganturkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Moh. Roqib, M.Ag., Direktur Pascasarjana UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Muh. Hanif, S.Ag., M.Ag., M.A., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah senantiasa meluangkan waktu, mengarahkan, membimbing, mengoreksi, memberi saran, serta perhatian penuh terhadap penulis.

5. Segenap dosen, karyawan dan civitas akademik UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd., Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja serta segenap dewan guru dan karyawan SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.
7. Anak saya tercinta Shaqila Aisyah Wardana, Suami tercinta Eko Prasetya Kusuma Wardana, S.Kom. I, orang tua serta keluarga yang selalu memberikan dukungan penuh dengan iringan doanya.
8. Keluarga besar SD Negeri Bulaksari 04 Bantarsari Cilacap, serta teman-teman yang selalu memberi semangat dalam berjuang menyelesaikan pendidikan Pascasarjana ini.

Pada tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Besar harapan penulis, tesis ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi sesama. Penulis sangat mengharapkan saran dan masukan yang membangun sebagai perbaikan untuk kedepan. Semoga segala bentuk kebaikan, keikhlasan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis menjadi amal jariyah, Aamiin.

Purwokerto, 19 April 2024

Hormat Saya,



Siti Huseaeni Nur Rohimah
NIM. 224120500004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Sistematika Pembahasan	15
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Peran Kepala Sekolah	16
B. Kinerja Guru.....	27
C. Penelitian Relevan.....	39
D. Kerangka Berfikir.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Paradigma Pendekatan dan Jenis Penelitian	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
C. Subjek dan Objek Penelitian	49
D. Metode Pengumpulan Data	50
E. Uji Keabsahan Data.....	53
F. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan.....	75

BAB V PENUTUP	95
A. Simpulan	95
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah proses pencerdasan kehidupan bangsa yang digunakan sebagai sarana dan membangun manusia yang seutuhnya. Keberhasilan pada proses pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan atau sebuah sekolah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi manajer, karyawan, serta pegawai lainnya yang mampu menunjang aktifitas sebuah sekolah.¹ Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat menentukan berhasil tidaknya sebuah lembaga pendidikan karena Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan salah satu tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis, dan bertanggung jawab. Kepala sekolah sekiranya mampu membentuk guru yang berkualitas, dengan memberi dorongan, pengarahan, motivasi, pembinaan dan pengawasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.²

Menurut Mulyasa³ kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan

¹ Sunhaji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Senja, 2019) h. 7.

² H. Aan Hartawan, "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3, no. 2 (2020): 386, <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>.

³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdaka, 2011) h. 23.

iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Kepala Sekolah dalam perannya sebagai manajer menentukan proses pengelolaan manajemen sekolah. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi oleh kemampuan Kepala Sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Kemampuan kepala sekolah sebagai seorang manajerial yang mengelola sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan berperan dalam pembuat perencanaan-perencanaan sebagai tujuan sekolah sebagai sebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh semua warga sekolah. Termasuk didalamnya adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yaitu guru sebagai pelaksana pembelajaran yang memiliki peran dalam mencapai tujuan pendidikan dan sekolah, selain kemampuan manajerial kepala sekolah, peran guru juga sangat mempengaruhi proses pembelajaran yang efektif yang dapat meningkatkan prestasi peserta didik.⁴

Penurunan kualitas pendidikan pada umumnya disebabkan oleh kinerja kepemimpinan yang kurang bisa beradaptasi dengan adanya perubahan, tidak adanya rencana strategis pendidikan untuk beradaptasi dengan perubahan. Kepemimpinan merupakan konsep yang sangat dekat dengan sebuah kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan memberikan warna tersendiri, bahkan

⁴ Jeihan Zhahira, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Journal of Educational Research* 1, no. 1 (2022): 85–100, <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>.

menentukan bagaimana perjalanan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai visi misinya. kepala sekolah merupakan satu dari beberapa komponen lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.⁵ Lembaga pendidikan yang manajemennya dikelola dengan baik akan menghasilkan output yang baik dan berkualitas, sedangkan lembaga pendidikan yang manajemen pengelolaannya kurang baik tidak akan memberikan kualitas dan lulusan yang baik pula. Banyak lembaga pendidikan yang tidak produktifitas menjadikannya kurang berkembang karena sistem pembelajaran dan manajemennya tidak dikelola dengan baik sehingga lembaga sekolah tersebut tidak maju dan kurang bermutu.

Produktivitas sekolah bukan semata-mata untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja sangat penting diperhatikan. Kepala sekolah selaku manajer dituntut untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya dalam hal ini adalah guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan dan pengajaran. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan dalam satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang di pimpinnya. Tidak jarang kepala sekolah mendapatkan tantangan-tantangan dan berbagai kendala dalam mengatasi permasalahan di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel. Salah satu langkah yang ditempuh kepala sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah adalah dengan memotivasi kinerja guru agar selalu meningkat.

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010) h. 3.

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Berdasarkan rumusan diatas menunjukkan betapa penting peran kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan.⁶

Dewasa ini masih banyak dijumpai kepemimpinan kepala sekolah yang belum memaksimalkan perannya sebagai penggerak sekolah, termasuk didalamnya menggerakkan guru-guru agar termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah banyak yang terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan, tentunya hal ini dapat menyebabkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral. Hal ini dapat menumbuhkan sikap yang negatif dari seorang guru terhadap pekerjaannya di sekolah, sehingga pada akhirnya berimplikasi terhadap keberhasilan prestasi peserta didik di sekolah.⁷ Berdasarkan fakta di lapangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dan akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas guru di sekolah yang akhirnya akan berpengaruh juga pada pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Selain itu dengan motivasi kerja kepala sekolah akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru dan tenaga pendidik lainnya di sekolah.

⁶ Nasrun Nasrun, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru," *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan* 1, no. 2 (2016): 63–70, <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>.

⁷ Brent L Iverson and Peter B Dervan, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM* Vol 6, No, no. Vol 6, No 2 (2016): 7823–30, <http://dx.doi.org/10.24042/alidarah.v6i2.804>.

Kepala sekolah merupakan orang atau personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan pengelolaan suatu sekolah, sedangkan guru berada posisi lain yang berperan besar dalam keberhasilan proses belajar mengajar didalam kelas disamping peran peserta didik, karyawan sekolah dan juga orang tua peserta didik. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang di dalamnya terdapat juga kepribadian, ketrampilan dalam mengelola sekolah termasuk dalam menangani masalah yang timbul disekolah, gaya kepemimpinan serta kemampuan menjalin hubungan antar manusia sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar dan mengajar di sekolah.

Dalam hal ini keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang telah dikerjakan kepala sekolah melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, peserta didik dan karyawan sekolah. Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab apabila merasa puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah dalam memimpin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik juga harus memperhatikan secara kultural, baik bagi guru, peserta didik, karyawan sekolah, orang tua peserta didik serta lingkungan masyarakat.

Kepala sekolah harus mampu menjadi motivator bagi guru dan memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya untuk meningkatkan kinerja kerjanya, tentunya terkadang kepala sekolah dalam memotivasi guru agar dapat mengerjakan apa yang dikehendaki bukanlah hal yang mudah. Memotivasi pada dasarnya menyampaikan sesuatu yang dapat membuat seseorang melakukan yang dikehendaki.⁸ Motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin,

⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) h. 587.

dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar. Untuk meningkatkan motivasi guru, kepala sekolah dan guru dituntut keprofesionalannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.⁹

Tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua kepala sekolah dapat menjalankan perannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Banyak kepala sekolah yang mengabaikan peran yang sesungguhnya sehingga sekolah yang dipimpinnya timbul berbagai macam masalah dan gejala di lingkungan kerjanya. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah tidak mengetahui bagaimana berperilaku sesuai perannya, kurang memiliki kemampuan manajemen dan kemampuan melaksanakan tugas administratif.¹⁰ Dalam upaya pencapaian tujuan sekolah, seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara efektif agar mampu mendayagunakan seluruh sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah sesuatu hal krusial diperlukan perhatian kepala sekolah agar terwujudnya guru profesional. Kepala sekolah wajib mempunyai kemampuan agar dapat menerapkan fungsinya untuk mampu mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal agar tujuan tercapai secara praktis. kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja yaitu educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator pendidikan melalui cara memimpin, mengelola, membina, memotivasi, mengawasi, dan memfasilitasi guru dengan mengefektifkan potensi sumber daya sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan.¹¹

⁹ Noor Fatimah and Fildayanti, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang," *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 2, no. 2 (2019): 167–82, <https://doi.org/10.33367/ijies.v2i2.989>.

¹⁰ Sholeh, Muhamad. "Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 1, no. 1 (2016): 41-54.

¹¹ Karwanto, Eva Milatul Qistiyah. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja

Guru dalam proses pembelajaran memiliki peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar. Yamin & Maisah¹² menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Tugas utama guru adalah membimbing, membantu, mengarahkan peserta didik kedewasaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Yamin & Maisah¹³ bahwa kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggungjawabnya sebagai seorang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik kearah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-bilogis.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) menegaskan bahwa pendidik (guru) harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini. Arahannya normatif tersebut yang menyatakan bahwa guru sebagai agen pembelajaran menunjukkan pada harapan, bahwa guru merupakan pihak pertama yang paling bertanggung jawab dalam pentransferan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. dan juga harus menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

Guru." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 8, no. 3 (2020): 271-284.

¹² Martinis Yamin, dkk, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010) h. 20.

¹³ Martinis Yamin, dkk, *Standarisasi Kinerja Guru*, h. 22.

Guru merupakan komponen penting dalam sekolah mengingat perannya yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya. Guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Kualitas guru merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Secara umum kualitas seorang guru dapat diukur dari bagaimana kinerja idealnya dalam melaksanakan tugas dan perannya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Untuk mewujudkan kinerja yang memuaskan guru merupakan sosok yang sangat diandalkan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Seseorang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya seorang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dalam menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru. Menurut Suharsaputra¹⁴ pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Oleh karena itu, kinerja guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Dengan kata lain, kadar kinerja guru dapat dilihat dalam aspek kegiatan pada saat guru menjalankan tugas dan fungsinya.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan

¹⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Refika Aditama, 2010) h. 15.

secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam belajar.

Kompetensi profesional guru meliputi penguasaan bahan kajian akademik, melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah, pengembangan profesi, dan pemahaman wawasan pendidikan. Penguasaan bahan kajian akademik meliputi: memahami struktur pengetahuan, menguasai substansi materi, menguasai substansi kekuasaan sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan peserta didik. Melakukan penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah meliputi melakukan penelitian ilmiah (*action research*), menulis makalah, menulis atau menyusun diktat pelajaran.¹⁵

Hakikat guru profesional adalah guru yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi para peserta didiknya dengan kemampuan khusus yang dimilikinya, sehingga peserta didik dapat menerima dan memahami penyampaian materi yang diberikan. Seorang guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis edukatif dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga harus memiliki karakter yang dapat diandalkan sehingga dapat menjadi panutan bagi peserta didik, keluarga, dan masyarakat. Pembinaan karakter profesional guru mendorong pengembangan potensi guru secara terus menerus dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan pengajaran masing-masing guru.

Guru menempati peranan penting dalam mengelola kegiatan pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan peserta didik atas

¹⁵ Jamin, Hanifuddin. "Upaya meningkatkan kompetensi profesional guru." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* (2018): 19-36.

hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.¹⁶ Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. M. Toha¹⁷ menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson¹⁸ bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

¹⁶ Arfandi Arfandi and Mohamad Aso Samsudin, "Peran Guru Profesional Sebagai Fasilitator Dan Komunikator Dalam Kegiatan Belajar Mengajar," *Edupedia : Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam* 5, no. 2 (2021): 37–45, <https://doi.org/10.35316/edupedia.v5i2.1200>.

¹⁷ Toha M, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014) h. 30.

¹⁸ Mathis, R.L. & Jackson, J.H (Penerjemah Sadeli, J & Hie P.B) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat, 2010)

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik. Peranan ini dapat dilaksanakan apabila guru memiliki tingkat kemampuan profesional yang tinggi, yang tidak hanya diukur dari kemampuan intelektual, tetapi juga dituntut untuk memiliki keunggulan dalam aspek moral, keimanan, ketakwaan, tanggung jawab, dan keluasan kependidikan (umum dan agama) dalam mengelola kegiatan pembelajaran di dalam kelas.

Guru harus mampu menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing bagi peserta didik. Hal tersebut tidak terlepas dari kompetensi guru yang utuh dan menyeluruh mencakup kompetensi profesional, paedagogik, sosial dan personal. Dalam praktiknya kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik serta mendorong terlaksananya tugas tambahan secara proporsional dan profesional.¹⁹ Kompetensi tersebut selalu harus dikembangkan dan diolah sehingga semakin tinggi diharapkan guru dapat melaksanakan tugas panggilannya lebih baik dan bertanggung jawab.²⁰

Standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang dihasilkan oleh guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan. Dengan kualitas kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Kualitas kinerja guru yang baik memiliki dampak signifikan pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.²¹ Seorang guru

¹⁹ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013) h. 88.

²⁰ Imam Sofi'i, dkk, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Indramayu: Adanu Abimata, 2022) h. 57.

²¹ Syaidah, Ira. "Pengaruh Kinerja Guru Akidah Akhlak Terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di MAN Kandat." PhD diss., IAIN Kediri, 2018.

yang memiliki standar kinerja yang tinggi cenderung dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna, memotivasi peserta didik untuk berprestasi, dan membantu peserta didik mencapai tujuan pembelajaran dengan lebih baik.

SDIT Bina Insan Kamil Sidareja ini memiliki visi dan misi yaitu, “Mencatak peserta didik yang berakhak mulia, mandiri dan cerdas” yaitu dengan mewujudkan generasi cerdas dan Islami, membimbing pembentukan salimul aqidah dan akhlakul karimah pada diri peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islami dan menyiapkan peserta didik yang berwawasan luas, berprestasi dan memiliki keterampilan hidup. SDIT Bina Insan Kamil Sidareja ini dipimpin oleh Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. Berdasarkan wawancara dan observasi awal kepada Kepala Sekolah SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd.²² dalam penelitian ini, didapatkan bahwa kepala sekolah aktif dalam memberi dorongan, pengarahan, motivasi, pembinaan dan pengawasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah berupaya menciptakan perkembangan sekolah terutama penguatan kapasitas, serta memotivasi guru untuk tetap semangat serta memberikan pembelajaran yang berkualitas.

SDIT Bina Insan Kamil Sidareja merupakan salah satu sekolah favorit di daerah Sidareja²³, hal ini dapat dilihat dari jumlah peserta didik yang meningkat tiap tahunnya dan terdaftar pada periode tahun pembelajaran 2023/2024 memiliki 469 peserta didik.²⁴ Selain itu SDIT Bina Insan Kamil Sidareja juga unggul dalam hal prestasi peserta didiknya seperti prestasi yang dilihat dari kejuaraan yang diperoleh peserta didik seperti pada perlombaan bidang akademik dan juga perlombaan berbasis keagamaan. Hal ini menjadi menarik untuk dikaji dalam kaitanya bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam

²² Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd, tanggal 29 April 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

²³ <https://cilacap.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-2396154793/jateng-hebat-10-sd-swasta-terbaik-di-kabupaten-cilacap-berdasar-data-kemendikbud-referensi-ppdb-2023?page=all> diakses tanggal 16 Juni 2023.

²⁴ Data Dapodik Tahun Pelajaran 2023/2024 SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.

peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, sehingga guru dapat menjalankan tugas kependidikannya dengan baik dan menghasilkan peningkatan pada prestasi peserta didik.

B. Rumusan Masalah

Melalui deskripsi latar belakang masalah yang diberikan maka rancangan rumusan masalah yang diberikan yaitu:

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap?
2. Bagaimana langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini disesuaikan dengan rumusan masalah yang sudah diberikan, yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan tentunya ingin menghasilkan penelitian yang bermanfaat bagi banyak pihak. Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap teori peran kepala sekolah, terutama dalam konteks peningkatan kinerja guru.

- b. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Melalui analisis data dan temuan penelitian, mungkin akan ditemukan pola-pola atau indikator-indikator yang berkontribusi terhadap keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah.
- c. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pendidikan khususnya mengenai peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, sebagai pengetahuan awal yang memberikan nuansa tersendiri dalam upaya pengembangan potensi diri baik secara intelektual maupun akademis. Serta menambah wawasan dan sebagai sebuah pengalaman dalam ilmu pengetahuan serta bersifat responsif, kreatif utamanya dalam bidang pendidikan agama Islam.
- b. Bagi Kepala Sekolah, dapat membantu kepala sekolah dalam mengidentifikasi strategi kepemimpinan dan peran yang efektif dalam peningkatan kinerja guru. Dengan begitu, kepala sekolah dapat mengimplementasikan metode-metode ini untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru di sekolah mereka.
- c. Bagi Guru, dapat menggunakan temuan dari penelitian ini untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Mereka dapat mencari cara-cara untuk meningkatkan motivasi mereka sendiri dalam mengajar guna meningkatkan kinerjanya.
- d. Bagi Peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sebagai acuan bagi peneliti lanjutan terutama dalam pembahasan tentang Peran Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja Guru.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini tersaji dalam tiga bagian, meliputi bagian awal, bagian isi dan bagian penutup. Bagian awal berisi beberapa hal yang berkaitan dengan legalitas dari tesis yang dirancang oleh peneliti. Legalitas ini dibuktikan dengan adanya pengesahan penelitian, bukti keaslian, dan beberapa bagian lainnya.

Bagian isi berisikan lima bab dengan pembahasan yang berlainan. Pada bab satu berisi mengenai latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian. Bab dua berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai landasan penelitian dan analisis data yang didapatkan dilanjutkan dengan menyajikan hasil penelitian yang relevan dan kerangka berpikir. Bab ketiga berisi mengenai paradigma dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pemeriksaan keabsahan data. Bab keempat berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasannya dimana di dalamnya terdapat deskripsi wilayah penelitian dan pembahasan dan analisis hasil penelitian. Bab kelima sebagai bab terakhir berisi mengenai simpulan, saran dan kata penutup.

Bagian akhir berisikan daftar pustaka yang digunakan dalam penelitian disertai dengan *Curriculum Vitae* (CV) peneliti dan lampiran-lampiran yang berhubungan dengan apa yang diteliti.

BAB II

PERAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU

A. Peran Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan diperlukan proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi kelompok dan budayanya, serta memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran.²⁵ Kepemimpinan berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan bersifat universal, berlaku dan terdapat berbagai bidang kegiatan manusia.²⁶ Dalam dunia Pendidikan sendiri kepemimpinan dapat mengandung dua pengertian, adalah pendidikan yang mengandung arti dalam lapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung, sekaligus menjelaskan pula sifat atau ciri-ciri yang harus dimiliki pemimpin. Peran pemimpin dalam lembaga pendidikan sangat berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan serta peningkatan kualitas dari pembaga pendidikan.

Secara lebih terperinci gambaran lebih jelas, akan dikemukakan oleh beberapa ahli berkaitan dengan pengertian kepemimpinan, berikut:

- a. Kepemimpinan adalah satu kualitas kegiatan-kegiatan kerja dan interaksi di dalam situasi kelompok.²⁷

²⁵ Shulhan, Muwahid dan Soim, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam. Cet:1* (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2013) h. 23.

²⁶ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan; Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011) h.132.

²⁷ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, h. 133.

- b. Assumpta dalam Zulkarnain²⁸ mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu konsep manajemen dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok.
- c. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota-anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.²⁹
- d. Sutisna dalam Roihat³⁰ mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok, bagi yang lain kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok ke arah penetapan tujuan dan pencapaian tujuan.

Dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan harmonisasi dalam kelompok dan intinya seorang pemimpin adalah orang yang ahli dalam menguasai bidangnya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen dalam bidang pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai pimpinan mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan terutama dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

Sebagai seorang pemimpin, Kepala Sekolah memiliki tugas untuk menciptakan situasi belajar mengajar sehingga para pendidik dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Sekolah memiliki tugas ganda yaitu melakukan administrasi sehingga tercipta situasi situasi belajar mengajar yang baik

²⁸ Zulkarnain Nasution, *Manajemen Humas Di Lembaga Pendidikan* (Malang: UMM Press, 2010) h. 32.

²⁹ H. Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2013) h. 76.

³⁰ Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: PT Refika Aditama, 2008) h. 14.

dan, dan melaksakan supervisi sehingga kemampuan para pendidik meningkatkan dalam membimbing pertumbuhan peserta didik.

Menurut Wahjosumidjo³¹, peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah antara lain:

- a. Bertanggung jawab agar para guru, staf, dan peserta didik menyadari akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Para guru, staf, dan peserta didik dengan semangat dan mempunyai keyakinan untuk melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan sekolah.
- b. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan segala dukungan, peralatan, fasilitas, berbagai peraturan dan suasana yang mendukung kegiatan.
- c. Kepala sekolah harus mampu memahami motivasi guru, staf, dan peserta didik dalam bersikap.
- d. Kepala sekolah harus tampak sebagai sosok yang selalu dihargai, terpercaya, diteladani, dituruti segala perintahnya.
- e. Kepala sekolah harus selalu menjaga dan memelihara keseimbangan dan keserasian guru, staf, dan peserta didik dalam kehidupan sekolah dan masyarakat (*equilibrium*).
- f. Kepala sekolah harus menyadari bahwa esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*the followership*).
- g. Memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengawasan/pengendalian dan mengadakan pembinaan agar masing-masing bawahan/anggota memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama.

Kepala sekolah mempunyai tugas dan fungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.

³¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) h. 20.

Ada tujuh fungsi dan tugas kepala sekolah secara terperinci yaitu:³²

a. Sebagai Educator

Dengan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik (misalnya *team teaching* dan *moving class*), serta mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas diatas rata-rata.

b. Sebagai Manejer

Dengan memberdayakan tenaga pendidikan melalui kerjasama memberi kesempatan kepada para tenaga pendidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidikan.

c. Sebagai Administrator

Dengan mengelola kurikulum, peserta didik, personalia, sarana prasarana, kearsipan dan keuangan.

d. Sebagai Supervisor

Dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya, seperti hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hirarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dilaksanakan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), dan merupakan bantuan professional.

e. Sebagai Leader

Dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas.

³² Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jogjakarta: DIVA Pres Anggota IKAPI, 2012) h. 31.

f. Sebagai Inovator

Dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g. Sebagai Motivator

Dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar. Motivasi ini dapat ditumbuhkan oleh kepala sekolah dalam upayanya meningkatkan kinerja guru melalui beberapa hal yaitu pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, kedisiplinan, dorongan, penghargaan, dan pengembangan pusat sumber belajar.³³

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dan mewujudkan tujuan pendidikan secara umum dan lembaga pendidikan secara khusus. Sebagaimana yang diungkapkan Victor F. Peretomode kepemimpinan pendidikan juga merupakan kemampuan mengantisipasi masa depan. Melalui kata-kata dan contoh, pemimpin dalam pendidikan mengilhami seluruh sistem dengan secara efektif memengaruhi perilaku, pemikiran, dan perasaan mereka yang bekerja di dalamnya, dan memastikan visi mereka dengan menciptakan keselarasan strategis di seluruh sistem.³⁴

³³ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013) h. 88.

³⁴ Rose Ngozi Amanchukwu, Gloria Jones Stanley, and Nwachukwu Prince Olorube, "A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management," *Management* 5, no. 1 (2015): 6–14, <https://doi.org/10.5923/j.mm.20150501.02>.

Oleh karenanya, seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, komitmen yang tinggi serta luwes dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat memotivasi peningkatan kinerja guru melalui program-program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh sebab itu kepala sekolah haruslah memiliki kepribadian, sifat-sfat, kemampuan, serta keterampilan untuk dapat memimpin suatu lembaga pendidikan. Dalam menjalankan peranannya sebagai kepala sekolah harus dapat memperhatikan keperluan serta perasaan individu-individu yang diajak bekerja sehingga kinerja guru semakin meningkat dan dapat terjaga. Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.³⁵

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berkaitan dengan bagaimana kepribadian, sifat-sfat, kemampuan, serta keterampilan dari Kepala Sekolah dapat memimpin suatu lembaga pendidikan, dapat tercerminkan dalam gaya kepemimpinan yang melekat pada pembawaan dari seorang Kepala Sekolah, seperti diantaranya:³⁶

a. Gaya Kepemimpinan Manajerial

Gaya kepemimpinan manajerial lebih memfokuskan pada setiap hal supaya dapat terkelola dengan baik. Setiap bagian pada organisasi sekolah harus diposisikan dengan benar supaya tujuan sekolah dapat tercapai. Kepemimpinan manajerial lebih memfokuskan diri pada pengelolaan berbagai kegiatan supaya berhasil. Sehingga kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan manajerial memiliki

³⁵ Diyah Fitriyani, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8, no. 1 (2019): 24, <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>.

³⁶ Lilis Suryani Octavia and Siti Ina Savira, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 7, <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14>.

kecenderungan untuk mengurus kegiatan-kegiatan sekolah, misalnya kegiatan lomba, perayaan event tertentu, dan lain sebagainya. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan manajerial sebenarnya memberikan dampak positif terhadap sekolah. Karena dengan kemampuan mengorganisir program yang dimiliki oleh kepala sekolah akan membawa suasana edukatif dan tidak membosankan bagi guru dan peserta didik yang berada di lingkungan.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepala sekolah yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Setiap anggota kelompok tidak saja diberikan kesempatan aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin.³⁷

c. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepala sekolah yang seperti ini dipandang sebagai orang yang memberikan perintah dan mengharapkan pelaksanaannya secara dogmatis dan selalu positif.³⁸ Dengan segala kemampuannya, berusaha menakut-nakuti bawahannya dengan jalan memberikan hukuman tertentu bagi yang berbuat negatif dan hadiah untuk bawahannya yang bekerja dengan baik. Keputusan dan pemecahan permasalahannya yang diambil atas keputusannya sendiri.

³⁷ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam, Antara Teori Dan Praktik* (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2012) h. 56.

³⁸ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam,* h. 56.

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah komprehensif karena memiliki pendekatan normatif terhadap kepemimpinan sekolah. Fokus utama kepemimpinan transformasional adalah pemimpin menemukan aktifitas yang memiliki pengaruh dan hasil. Northouse (2013)³⁹ menyatakan ada lima faktor penting yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, yaitu; pengaruh ideal, karisma, motivasi yang menginspirasi, dan pertimbangan yang diadaptasi. Dengan adanya faktor-faktor ini kepala sekolah didorong supaya lebih bijak dalam bertindak dan berhadapan dengan para guru dan staf kependidikan di lingkungan sekolah.

e. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal baik yang berasal dari dirinya sendiri atau sebagai hasil interaksi sosial antar-anggota organisasi dan diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus bisa dicapai atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. Kepemimpinan visioner memiliki karakteristik khas yang menjadi dasar untuk mengetahui gambaran sikap dan perilaku pemimpin yang memiliki orientasi pada visi.

Berkenaan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah setidaknya ada beberapa komponen yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah, di antaranya manajemen kurikulum, manajemen kepeserta didikan, manajemen personil Sekolah. Personil di Sekolah yang harus dimanajementi oleh kepala sekolah meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan

³⁹ 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>.

unsur karyawan yang disebut tenaga administratif.⁴⁰ Keberhasilan kepala sekolah dapat dilihat dari indikator kepemimpinannya, dalam pandangan Kartono memiliki beberapa indikator kepemimpinan, diantaranya:⁴¹

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses yang melibatkan pendekatan sistematis dalam menghadapi berbagai alternatif yang ada. Dalam situasi ini, individu atau kelompok harus menganalisis dengan cermat setiap pilihan yang tersedia sebelum memutuskan langkah yang akan diambil. Keputusan yang diambil didasarkan pada pertimbangan yang matang dan perhitungan yang teliti guna memastikan bahwa tindakan yang diambil adalah yang paling tepat dalam konteks yang diberikan. Proses pengambilan keputusan ini memerlukan kemampuan untuk menilai risiko, memahami konsekuensi dari masing-masing alternatif, dan merinci pro dan kontra dari setiap pilihan. Dengan demikian, pendekatan sistematis ini membantu individu atau kelompok untuk mengurangi tingkat ketidakpastian dan meningkatkan peluang untuk mencapai hasil yang diharapkan.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

⁴⁰ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu* (Malang: UIN Press, 2010) h. 83.

⁴¹ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) h.29.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan suatu aspek krusial dalam interaksi manusia yang memungkinkan individu untuk mengirimkan pesan, gagasan, dan pikiran dengan efektif kepada orang lain. Keahlian ini mencakup berbagai cara penyampaian, baik melalui komunikasi lisan secara langsung maupun tidak langsung melalui tulisan atau media lainnya. Tujuan utamanya adalah agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas oleh penerima, sehingga tercipta saling pengertian dan kolaborasi yang produktif. Kemampuan komunikasi yang kuat melibatkan kemampuan untuk menyusun kata-kata dengan tepat, mengatur struktur pesan yang koheren, memahami audiens, dan menggunakan bahasa yang sesuai dengan konteks situasi. Dengan mengembangkan kemampuan komunikasi yang baik, seseorang dapat membangun hubungan yang lebih baik, menghindari miskomunikasi, serta berkontribusi secara efektif dalam berbagai bidang kehidupan, baik dalam lingkungan pribadi maupun profesional.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin yang efektif senantiasa diharapkan memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap bawahannya. Konsep tanggung jawab ini mencakup kewajiban yang harus dipikul dengan penuh integritas dan kesadaran. Tanggung jawab bisa

diartikan sebagai komitmen untuk memberikan jawaban atas tindakan, keputusan, dan pengaruh yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Ini meliputi tidak hanya tindakan yang berhasil, tetapi juga tanggung jawab terhadap kesalahan atau hasil yang tidak sesuai harapan. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab akan siap menghadapi konsekuensi dari tindakannya, baik positif maupun negatif, dan siap untuk melakukan perbaikan atau penyesuaian jika diperlukan. Oleh karena itu, tanggung jawab dalam konteks kepemimpinan adalah inti dari hubungan saling percaya antara pemimpin dan bawahan, serta merupakan fondasi yang memungkinkan organisasi tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan untuk mengendalikan emosi merupakan aspek yang tak terelakkan dalam mencapai kesuksesan dalam kehidupan kita. Keterampilan ini memiliki dampak yang sangat signifikan pada berbagai aspek kehidupan kita, mulai dari hubungan personal hingga pencapaian profesional. Ketika kita mampu mengelola emosi dengan baik, kita dapat menjalani kehidupan dengan lebih harmonis dan tenang. Kebahagiaan pun akan menjadi lebih mudah diraih, karena kita tidak terjebak dalam reaksi berlebihan terhadap situasi atau peristiwa yang mungkin menimbulkan ketegangan. Dengan menguasai kemampuan mengendalikan emosi, kita juga mampu mempertahankan persepektif yang jernih dan berpikir rasional dalam menghadapi tantangan hidup. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kemampuan mengendalikan emosi merupakan langkah penting dalam membangun kehidupan yang lebih memuaskan dan produktif.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah *performance*. Kata kinerja sering diartikan dengan unjuk kerja, pencapaian kerja, atau penampilan kerja, Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauhmana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.⁴²

Wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta, dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat menyebabkan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja. Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektifitas individu dan organisasi. Berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebagai gambaran kerja dapat disatukan menjadi satu indek kinerja tunggal, dapat pula masing-masing sebagai kriteria yang independen.

Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencakup didalamnya kompetisi individu meliputi, antara lain kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi, dan sebagainya. sementara itu, wujud kinerja dalam

⁴² Lilis Suryani Octavia and Siti Ina Savira, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 7, <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14>.

bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakup antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan perolehan nilai, peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan.

Yamin & Maisah⁴³ menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

Guru sebagai pelaku utama dalam implementasi atau peranan program pendidikan di sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Dalam hal ini, guru dipandang sebagai faktor determinan terhadap pencapaian mutu prestasi belajar peserta didik. Mengingat peranannya yang begitu penting, maka guru dituntut untuk memiliki pemahaman dan kemampuan secara komprehensif tentang kompetensinya sebagai pendidik.⁴⁴

Adapun kedudukan guru dituliskan pada Bab II Pasal 2 UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai profesional sebagaimana yang dimaksud dibuktikan dengan sertifikat pendidik.⁴⁵

⁴³ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010) h. 33.

⁴⁴ Syamsu Yusuf dan Nani M. Sugandhi, *Perkembangan Peserta Didik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011) h. 139.

⁴⁵ Jumanta Hamdayama, *Metodologi Pengajaran* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016) h. 7.

Pada Undang-undang di atas menjelaskan bahwa guru adalah seorang yang mendalami profesinya sebagai pengajar atau pendidik, mempunyai kemampuan dan kesempatan untuk mentransfer ilmunya kepada peserta didik. Pendidik yang profesional pasti akan sadar dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Kinerja Guru dapat diartikan sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya⁴⁶. Jadi, kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik dan melaksanakan tugas tambahan di luar pembelajaran.

Prestasi yang diraih oleh seorang guru ialah dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakannya.

Menurut Ivancevich,⁴⁷ menjelaskan bahwa standar kinerja guru dapat ditinjau dari:

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya
4. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

⁴⁶ Rachmawati, dkk, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya* (Yogyakarta: Gava Media, 2013) h. 30.

⁴⁷ Barnawi, Mohammad Arifin, *Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012) h.12.

Jadi dapat dikatakan standar kinerja guru dalam hal ini adalah berkaitan dengan tugas guru dalam hal pembelajaran di kelas terhadap peserta didiknya dan tugas guru di dalam organisasi. Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kualitas pendidikan. Upaya yang strategis dalam menciptakan guru yang berkualitas adalah memberi layanan secara terus menerus kepada guru sehingga kinerja guru meningkat.

Sedangkan kinerja guru tidak terlepas dari tugas yang harus diemban guru itu sendiri.⁴⁸ Dalam melaksanakan tugasnya guru juga harus mampu memberikan layanan dan membangkitkan semangat untuk berprestasi di antara peserta didik. Tugas ini tidak ringan bagi kalangan guru karena karakteristik yang melekat pada pekerjaan guru itu sendiri. Kinerja guru juga sangat terkait dengan efektifitas guru dalam melaksanakan fungsinya. dijelaskan bahwa efektifitas guru meliputi:⁴⁹

- a. Guru yang efektif adalah mereka yang memiliki pribadi kooperatif, daya tarik penampilan, minat besar, pertimbangan dan kepemimpinan.
- b. Guru yang efektif adalah mereka yang menguasai metode mengajar yang baik
- c. Guru yang efektif adalah mereka memiliki tingkah laku yang baik saat mengajar
- d. Guru yang efektif adalah guru yang menguasai berbagai kompetensi dalam mengajar.

⁴⁸ Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, Winda Fransiska, and Edi Harapan, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 308–16.

⁴⁹ Yahya Sudarya and Tatang Suratno, "Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Universitas Pendidikan Indonesia*, 2009, http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor_12-Oktober_2009/DIMENSI_KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH.pdf.

Jadi dapat dikatakan sebagai seorang guru juga memiliki tanggung jawab yang besar melihat dari kinerja yang harus dilaksanakan, guru harus mampu untuk mengawasi perkembangan peserta didik baik perkembangan akademik, keagamaan, maupun psikologisnya.⁵⁰

2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang dalam sekolah diukur melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja mempengaruhi proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan/staf. Menurut Sedarmayanti dalam penilaian pelaksanaan kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang staf telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.⁵¹ Indikator kinerja menurut Mitchell dalam Rohmawati dapat dilihat dari lima hal, yaitu:⁵²

- a. *Quality Of Work* (Kualitas Hasil Kerja)
- b. *Promptnes* (Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan)
- c. *Initiative* (Prakarsa dalam Menyelesaikan Pekerjaan)
- d. *Capability* (Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan)
- e. *Communication* (Kemampuan Kerjasama dengan Pihak Lain).

Rahmawati menyatakan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan peserta didik secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif dari guru. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota sekolah yang ada di dalamnya.

⁵⁰ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013) h. 40.

⁵¹ Tutik Rahmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya* (Yogyakarta: Gava Media, 2013) h. 210.

⁵² Tutik Rahmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya, ...* h. 121.

Penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh sekolah secara objektif. Implementasi terkait indikator kinerja guru dapat dilihat dari proses pembelajaran yang dilaksanakannya meliputi proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, seperti diantaranya:

a. *Quality Of Work* (Kualitas Hasil Kerja)

Seorang guru perlu merencanakan pembelajaran dengan kualitas yang tinggi, termasuk tujuan yang jelas, strategi pembelajaran yang tepat, serta materi yang relevan dan bermanfaat bagi peserta didik. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat, memastikan keakuratan materi yang disampaikan, serta menjaga kualitas interaksi dan pemahaman peserta didik terhadap materi. Mengevaluasi kinerja peserta didik dengan menggunakan instrumen yang valid dan objektif, memberikan umpan balik yang berkualitas, serta menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan proses pembelajaran.⁵³

b. *Promptnes* (Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan)

Seorang guru perlu menyelesaikan rencana pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, mengikuti kurikulum yang berlaku, dan mempersiapkan materi secara tepat waktu. Dalam hal pelaksanaan pembelajaran bisa memulai dan menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, memastikan tidak ada keterlambatan dalam memberikan materi atau tugas kepada peserta didik. Kemudian evaluasi dengan memberikan penilaian terhadap kinerja peserta didik secara teratur dan tepat waktu, serta memberikan umpan balik kepada peserta didik dengan tepat.⁵⁴

⁵³ Muh Muizzuddin, "Pengembangan Profesionalisme Guru Dan Peningkatan Kualitas Pembelajaran," *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2019): 127–40, <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2957>.

⁵⁴ Tutik Rahmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, ... h. 121.

c. *Initiative* (Prakarsa dalam Menyelesaikan Pekerjaan)

Seorang guru perlu mengambil inisiatif dalam merancang metode pembelajaran yang inovatif, mencari strategi baru untuk memotivasi peserta didik, dan meningkatkan kualitas rencana pembelajaran. Kemudian berinisiatif dalam menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif, mengatasi tantangan yang muncul saat proses pembelajaran, dan mencari solusi kreatif untuk memastikan pemahaman peserta didik.⁵⁵ Dalam hal evaluasi pembelajaran harus bisa mengambil langkah-langkah tambahan untuk mengevaluasi pemahaman peserta didik secara menyeluruh, mengidentifikasi kelemahan, dan menciptakan strategi perbaikan yang efektif.

d. *Capability* (Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan)

Terkait dengan kemampuan guru untuk merencanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, memiliki pengetahuan yang mendalam tentang kurikulum, serta mampu menyesuaikan metode pembelajaran. Menyampaikan materi dengan jelas dan mampu menjelaskan konsep yang sulit, memiliki keterampilan untuk mengelola kelas dengan efektif, serta adaptif terhadap kebutuhan peserta didik. Mampu menilai kinerja peserta didik dengan adil dan akurat, memiliki kemampuan untuk menganalisis data evaluasi, serta menggunakan informasi tersebut untuk meningkatkan pembelajaran.⁵⁶

e. *Communication* (Kemampuan Membina Kerjasama dengan Pihak Lain) Terkait dengan kemampuan guru untuk berkomunikasi dengan sesama guru atau pihak terkait untuk mendiskusikan rencana pembelajaran, berbagi ide, serta bekerja

⁵⁵ Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.

⁵⁶ Ismail, Muh Ilyas. "Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan* 13, no. 1 (2010): 44-63.

sama dalam pengembangan kurikulum. Berkomunikasi dengan peserta didik secara efektif, memfasilitasi diskusi yang produktif di kelas, dan berkolaborasi dengan rekan guru dalam menyampaikan materi. Berkomunikasi dengan jelas kepada peserta didik mengenai penilaian mereka, berdiskusi dengan kolega guru tentang hasil evaluasi, dan berinteraksi dengan orang tua peserta didik untuk membahas perkembangan peserta didik.⁵⁷

Kriteria kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan dengan mudah dilakukan analisis jabatan. Kontribusi guru terhadap sekolah kemudian dievaluasi berdasarkan kriteria tersebut dan mencapai hasil berdasarkan ketentuan dalam analisis pekerjaan. Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi.⁵⁸

Jadi penilaian kinerja menyangkut penentuan tingkat kontribusi seseorang yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja di lingkungan organisasi. Dalam konteks pendidikan penilaian ini adalah mengidentifikasi dan mengukur hasil untuk kerja yang telah dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat bermanfaat bagi dinamika perkembangan sekolah. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui kondisi riil guru dilihat dari kinerjanya. Dengan demikian, data dari hasil kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, misalnya terkait dengan indentifikasi kebutuhan program sekolah.⁵⁹

⁵⁷ Afroni, Akhmad. "Kompetensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pembelajaran Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru." In *Forum Tarbiyah*, vol. 7, no. 1. 2009.

⁵⁸ Pramono Margono, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Economics and Business UBS* 9, no. 1 (2020): 80–86, <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>.

⁵⁹ Saiful Asyari, "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya

Penilaian terhadap kinerja guru merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pekerjaan. Untuk menilai kinerja guru adalah berdasarkan SK Mendikbud Nomor 025/01/1995 tentang standar prestasi kerja yang mana didalamnya dinyatakan bahwa: standar prestasi kerja guru adalah minimal yang wajib dilakukan guru dalam proses belajar dan mengajar atau bimbingan adalah sebagai berikut:⁶⁰

- b. Penyusunan program belajar yang terdiri dari analisis materi pelajaran (AMP), program tahunan (Prota), program semester (Promes), program satuan pelajaran (PSP), rencana pembelajaran (RP), alat evaluasi (AE), program perbaikan dan pengayaan.
- c. Pelaksanaan program pembelajaran yang meliputi pelaksanaan pembelajaran di kelas, penggunaan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar.
- d. Pelaksanaan evaluasi yang meliputi evaluasi hasil belajar, Evaluasi pencapaian target kurikulum, dan evaluasi daya serap.
- e. Analisis evaluasi yang meliputi analisis ketuntasan belajar dan analisis butir soal.
- f. Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan yang meliputi pelaksanaan perbaikan dan pelaksanaan pengayaan pembelajaran.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja guru akan dapat ditingkatkan dengan melakukan perencanaan program pembelajaran yang disusun secara sistematis, pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan program yang telah direncanakan, diadakan evaluasi pembelajaran dan dilaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran.

Peningkatan Profesionalitas Guru,” *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 1 (2020): 27–40, <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>.

⁶⁰ Puspitasari, Desi, Ainur Rofiq, Hasyim Asy’ari, and Juli Amalia Nasucha. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 70-83.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam sebuah organisasi atau sekolah setiap individu (guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda. Kepala sekolah memahami akan perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor kemampuan berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki seorang. Faktor usaha yang dilakukan seorang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif, dan rancangan pekerjaan. Faktor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif.⁶¹

Kinerja individu akan meningkatkan apabila kemampuan usaha dukungan dan ketiga komponen tersebut ada dalam dirinya. Akan tetapi, kinerja akan berkurang apabila salah satu komponen ini dikurangi atau tidak ada. Misalnya, ada seorang pekerja memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno sehingga pekerjaan tersebut lebih lambat. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)

Sikap mental mencakup faktor-faktor psikologis yang memengaruhi sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang tinggi, disiplin yang kuat, dan etika kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

b. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat memengaruhi keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka terhadap tugas-tugas yang dihadapi di tempat kerja. Pendidikan yang lebih tinggi seringkali berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik dalam beberapa bidang.

⁶¹ Shafira Mumtaz, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literature Review," *Academic Journal Research* 1, no. 1 (2023): 48–57, <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.12>.

c. Keterampilan

Keterampilan yang relevan dengan pekerjaan tertentu, baik itu keterampilan teknis maupun keterampilan interpersonal, dapat memengaruhi seberapa efektif seseorang dalam melakukan tugas-tugas mereka.

d. Manajemen Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk berhasil.

e. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang adil dan memadai dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Meskipun penghasilan bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

f. Gaji dan Kesehatan

Kesehatan fisik dan mental sangat penting dalam memengaruhi kinerja seseorang. Karyawan yang merasa sehat secara fisik dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih produktif.

g. Jaminan Sosial

Perlindungan dan jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti yang adil dapat memberikan rasa aman kepada karyawan dan memengaruhi motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

h. Iklim Kerja

Iklim kerja mencakup budaya dan atmosfer di tempat kerja, termasuk tingkat kepuasan karyawan, komunikasi yang terbuka, dan dukungan timbal balik antara atasan dan bawahan. Iklim kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

i. Sarana Prasarana

Fasilitas dan infrastruktur yang memadai, termasuk peralatan dan teknologi yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan, dapat memengaruhi efisiensi dan produktivitas.

j. Teknologi dan Kesempatan Berprestasi

Akses terhadap teknologi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan serta kesempatan untuk berkembang dan mencapai prestasi dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Jadi, berdasarkan faktor tersebut⁶² di atas dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja dengan baik. Masing-masing faktor memiliki dampak yang berbeda tergantung pada situasi dan individu. Misalnya, faktor-faktor seperti motivasi kerja dan keterampilan dapat secara langsung memengaruhi kinerja individu, sementara faktor seperti iklim kerja dan manajemen kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja secara lebih luas dalam sebuah organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini dan bagaimana mereka saling berinteraksi dapat membantu organisasi dan individu memaksimalkan potensi mereka dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja.

Penting juga untuk diingat bahwa interaksi antara faktor-faktor tersebut bisa sangat kompleks. Misalnya, tingkat pendidikan seseorang bisa memengaruhi motivasi kerja mereka, atau manajemen kepemimpinan yang baik bisa mempengaruhi iklim kerja dan keterampilan karyawan. Memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik dapat membantu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

⁶² Mumtaz, Rindanigsih, and Hidayatulloh.

B. Penelitian Relevan

Berdasarkan pencarian terhadap hasil penelitian yang ada, ditemukan beberapa karya ilmiah yang relevan dengan tema penelitian ini terkait dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Guru PAI, baik berupa buku, jurnal ilmiah, maupun hasil penelitian terdahulu. Telaah pustaka ini dilakukan untuk menghindari plagiaris dalam bentuk baik buku, jurnal ilmiah, maupun hasil penelitian yang sejenis diantaranya sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Hamila tahun 2017.⁶³ Dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui peranan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan kepala madrasah memiliki tipe kepemimpinan demokratis yang selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Peranan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memberikan motivasi dan bimbingan kepada tenaga pendidik kepala madrasah mendukung peningkatan pengetahuan dan pemahaman dengan memberi kesempatan kepada guru untuk pro aktif dalam kegiatan luar semacam diklat, workshop, dan kegiatan lainnya yang mendukung peningkatan kualitas kerja.

Kedua, penelitian oleh Juhannah tahun 2017.⁶⁴ Dalam penelitiannya mengemukakan bahwa dari hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang tinggi terhadap etos kerja guru. Dalam analisa data, pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru dan karyawan di MAN 1 Parepare cukup seimbang, semakin tinggi tingkat dedikasi seseorang pemimpin maka makin baik pula etos kerja bawahannya. Oleh

⁶³ Hasmila, Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran, Studi di MI Ma'arif Sarampu Polewali Mandar, *Tesis 2017*.

⁶⁴ Juhannah, Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf di MAN 1 Parepare, 2017, *Tesis 2017*.

karena itu, peneliti tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang jujur, adil serta bijaksana harus dimiliki oleh setiap orang khususnya bagi seorang pemimpin, demi perubahan kearah yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin tahun 2017.⁶⁵ Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SMA DHI Mapilli Kabupaten Polman telah memiliki kompetensi profesionalisme baik, peserta didik SMA DHI memiliki prestasi belajar pada kategori baik, dengan pencapaian prestasi dalam aspek kognitif, afektif maupun psikomotorik. Guru Pendidikan Agama Islam telah melaksanakan peran dalam meningkatkan profesionalisme guru prestasi belajar peserta didik di SMA DHI Mapilli Kabupaten Polman.

Keempat, Jurnal Muhammad Faqihudin tahun 2017.⁶⁶ Dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang guru yang telah diberi tugas tambahan sebagai pengatur seluruh perjalanan sistem pengelolaan suatu sekolah untuk mencapai tujuan yang telah diprogramkan. Sedangkan kinerja guru bisa diartikan sebagai suatu kegiatan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan segala kemauan yang dimilikinya secara maksimal. Tugas seorang guru menurut pendapat kepala sekolah adalah membuat silabus, membuat RPP, mengadakan tatap muka, mengevaluasi hasil tatap muka, mengadakan remedial, dan mengevaluasi hasil maksimal. Sedangkan menurut bagian kurikulum adalah tugas seorang guru adalah membuat perencanaan, melaksanakan, mengevaluasi, menganalisis, dan mengadakan tindak lanjut.” Sedang menurut para guru adalah merencanakan, melaksanakan proses mengajar, mengevaluasi,

⁶⁵ Naharuddin, Peranan Kompetensi Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Peserta Didik Kelas XI SMA DHI Mapilli Kabupaten Polman, *Tesis 2017*.

⁶⁶ Muhammad Faqihudin, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Program Magister Manajemen Pendidikan Pascasarana IAI-N Laa Roiba, Vol No 1 Bogor, 2019), 87.

meremidi, dan memberikan pengayaan serta guru professional adalah guru yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan bekerja secara professional pada pekerjaan dan bertanggung jawab serta memiliki kererampilan yang mendukung tugasnya.

Kelima, Jurnal oleh Noor Fatikah tahun 2019.⁶⁷ Dari jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa Guru SMA Negeri Bareng memiliki motivasi yang sangat baik yaitu dalam hal kebutuhan harga diri yang meliputi kebutuhan terhadap prestasi dan kebutuhan terhadap status, dibuktikan dengan ada beberapa guru yang sedang mengambil program S2. Etos kerja yang dimiliki guru SMA Negeri Bareng sangat baik, dibuktikan dengan sikap disiplin waktu yaitu datang tepat waktu dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Strategi kepala sekolah dalam peningkatan motivasi dan etos kerja guru yaitu dengan membuat perencanaan dan lebih kepada pemberian contoh langsung kepada guru.

Keenam, Jurnal oleh Sri Setiyani tahun 2014.⁶⁸ Penelitian yang dilakukan bertujuan mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri, (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri, (4) pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK negeri. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 753 guru. Hasil analisis data menunjukkan untuk mengetahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru.

⁶⁷ Fatikah, Noor. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang." *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 2, no. 2 (2019): 167-182.

⁶⁸ Setiyati, Sri. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22, no. 2 (2014): 200-206.

Ketujuh, Jurnal oleh Firmawati tahun 2017.⁶⁹ Penelitian yang dilakukan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Didapati bahwa motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kedelapan, Eyal, O. and Roth, G, tahun 2011.⁷⁰ Dari jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut menyelidiki hubungan antara kepemimpinan pendidikan dan motivasi guru. Penelitian yang dijelaskan di sini berlabuh pada konvergensi dua teori dasar kepemimpinan dan motivasi: model kepemimpinan yang lengkap dan teori penentuan nasib sendiri. Hipotesis utamanya adalah bahwa kepemimpinan transformasional akan memprediksi motivasi otonom di antara para guru, sedangkan kepemimpinan transaksional akan memprediksi motivasi yang terkendali. Para penulis lebih lanjut memprediksi bahwa motivasi otonom akan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kelelahan guru dan bahwa motivasi yang terkendali akan memediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kelelahan.

⁶⁹ Muhamad Sholeh, "Kefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 Tahun 2016 Hal. 41-54*, 2003, 41-54, <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/4630>.

⁷⁰ Eyal, Ori, and Guy Roth. "Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis." *Journal of educational administration* 49, no. 3 (2011): 256-275.

Kesembilan, Leithwood, K., Steinbach, R., & Jantzi, D, tahun 2022.⁷¹ Dari jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa teori tentang motivasi manusia dan bukti-bukti tentang motivasi guru dalam melaksanakan reformasi sekolah, penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami tanggapan guru dan administrator sekolah terhadap inisiatif akuntabilitas pemerintah dan untuk menilai sejauh mana praktik-praktik kepemimpinan mempengaruhi tanggapan tersebut. Data wawancara dari 48 guru dan 15 administrator di lima sekolah menengah menjadi bukti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membantu menjelaskan sebagian besar motivasi negatif untuk menerapkan kebijakan akuntabilitas pemerintah dan menunjukkan perbedaan motivasi antara guru dan administrator di tingkat sekolah.

Kesepuluh, Jurnal oleh Wasserman, E., Ben-eli, S., Yehoshua, O., & Gal, R. tahun 2016.⁷² oleh Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kerjasama antara kepala sekolah dengan guru dan karyawannya dapat menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor motivasi kepala sekolah, komunikasi, dan partisipasi orang tua secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar serta Variabel mana yang paling dominan (motivasi kepala sekolah, komunikasi, partisipasi orangtua) yang paling mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Explanatori, dengan variabel bebas.

Relevansi antara beberapa penelitian diatas sebelumnya dengan yang akan peneliti bahas bahwa memiliki keterkaitan pembahasan tentang peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru baik dari kinerja guru. Akan tetapi dari seluruh penelitian diatas adanya perbedaan penelitian yang akan diteliti disini bahwa penelitian ini tentang

⁷¹ Leithwood, Kenneth, Rosanne Steinbach, and Doris Jantzi. "School leadership and teachers' motivation to implement accountability policies." *Educational Administration Quarterly* 38, no. 1 (2002): 94-119.

⁷² Wasserman, Egoza, Sigal Ben-eli, Ortal Yehoshua, and Ravit Gal. "Relationship between the principal's leadership style and teacher motivation." *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 15, no. 10 (2016): 180-192.

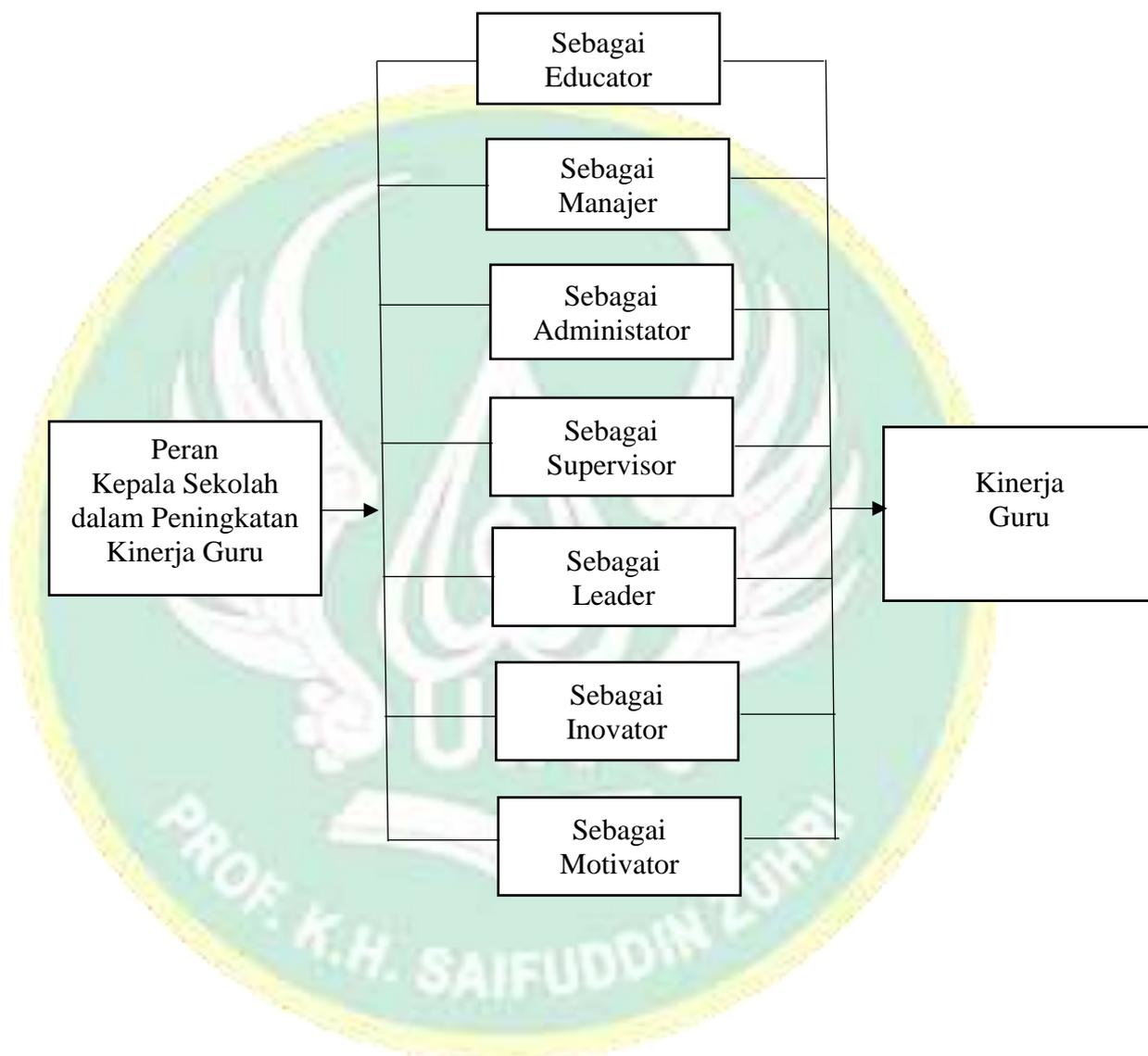
menganalisis peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja dengan mendeskripsikan dan menganalisis kegiatan serta langkah-langkah yang dilakukan terkait dengan peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.

C. Kerangka Berfikir

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan guna tercapainya tujuan sekolah. Sedangkan profesionalisme guru adalah suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memberdayakan komponen-komponen yang ada disekolah.

Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggungjawab atas tercapainya tujuandan menjamin mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian tujuan sekolah dapat tercapai, apabila kepala sekolah memiliki kapasitas yang memadai sebagai seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas serta fungsinya dengan baik. Dalam hal ini kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Kepemimpinan yang baik, mampu mempengaruhi, menggerakkan dan membawa perubahan pada bawahan guna meningkatkan profesionalismenya.

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari fungsi dan tugas kepala sekolah.⁷³ Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat dari bagan berikut:



⁷³ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jogjakarta: DIVA Pres Anggota IKAPI, 2012) h. 31.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Paradigma Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Paradigma Penelitian

Penelitian pada hakekatnya merupakan wahana untuk menentukan kebenaran atau untuk lebih membenarkan kebenaran. Usaha untuk mengejar kebenaran itu dapat dilakukan oleh para filsuf, peneliti, maupun oleh para praktisi melalui model model tertentu. Model tersebut biasanya dikenal dengan paradigma. Menurut Bogdan dan Biklen menyebutkan bahwa paradigma penelitian adalah “kumpulan longgar dari sejumlah asumsi yang dipegang bersama, konsep atau proposisi yang mengarahkan cara berpikir dalam penelitian”. Secara singkat dapat dikatakan bahwa paradigma penelitian adalah seperangkat keyakinan yang didasarkan atas asumsi tertentu yang disebut aksioma.⁷⁴ Terdapat banyak paradigma, tetapi yang mendominasi ilmu pengetahuan adalah *scientific paradigm* (paradigma keilmuan atau paradigma ilmiah) dan *naturalistic paradigm* atau (paradigma alamiah). Paradigma ilmiah bersumber dari pandangan *positivisme* sedangkan pandangan alamiah bersumber pada pandangan *post-positivism*. Menurut Cresswell ada beberapa paradigma dalam penelitian kualitatif yaitu: *postpositivism, constructivism interpretivism dan critical-ideological*.⁷⁵

Kajian tentang Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap ini akan digali dari sudut pandang *konstruktivisme* yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif, dan merupakan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Paradigma ini mempercayai kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka.

⁷⁴ H.B Uno., *Paradigma Penelitian*. E-Prosiding Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo, 2020.

⁷⁵ Batubara, J., Paradigma penelitian kualitatif dan filsafat ilmu pengetahuan dalam konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, 3(2),(2017), 95-107.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif analitik, yaitu data yang diperoleh dilapangan disusun dan dianalisis. Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif. Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel dan berusaha memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan, dalam kondisi alamiahnya. Pemaparan data digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi.⁷⁶ Penelitian kualitatif menurut Sukmadinata adalah suatu pendekatan penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.⁷⁷

Penelitian kualitatif lebih fokus untuk melakukan pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk kepentingan generalisasi. Penelitian kualitatif menggunakan teknik analisis mendalam (*in-depth analysis*), yaitu mengkaji masalah secara khusus (kasus-perkasus) karena penelitian kualitatif yakin bahwa sifat dari suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya. Yang dihasilkan dari penelitian kualitatif ini bukan suatu generalisasi, tetapi pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Adapun data yang diteliti dan dilaporkan dalam tesis ini adalah hasil wawancara, dokumentasi dan pengamatan lapangan yaitu di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.

⁷⁶ Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan dan Jenis* (Jakarta: Kencana, 2019) h. 29-31.

⁷⁷ Endang Tri Ekowati, et al., "Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Ar Rahmah Kecamatan Suruh," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 8, no. 1 (2020): 1–21.

3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus (*case study*). Studi kasus menurut Subandi yang dikutip dari Denni dikutip dari Guba & Lincoln, merupakan studi yang menguji secara lengkap dan intensif segi-segi, isu-isu, dan mungkin peristiwa tentang latar geografik secara berulang-ulang. Kasus tidak hanya terbatas pada orang atau organisasi, tetapi juga batas sistem, program, tanggung jawab, koleksi, atau populasi.

Menurut Bogdan dan Biklen studi kasus merupakan pengujian secara rinci terhadap satu latar (*a detailed examination of one setting*) atau satu orang subyek (*one single subject*) atau satu tempat penyimpanan dokumen (*one single depository of documents*) atau satu peristiwa tertentu (*one particular event*). Demikian pula dengan Surachmad yang membatasi pendekatan studi kasus sebagai suatu pendekatan dengan memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan tujuan dari studi kasus adalah untuk mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai obyek yang bersangkutan yang berarti bahwa studi kasus harus disifatkan sebagai suatu penelitian yang eksploratif dan deskriptif.⁷⁸

Studi kasus yang baik harus dilakukan secara langsung dalam kehidupan sebenarnya dari kasus yang diselidiki. Walaupun demikian data studi kasus dapat diperoleh tidak saja dari kasus yang diteliti tetapi, juga dapat diperoleh dari semua pihak yang mengetahui dan mengenal kasus tersebut dengan baik. Studi kasus yang menarik adalah kebebasan peneliti dalam meneliti objek penelitiannya serta kebebasan menentukan domain yang ingin dikembangkan.⁷⁹ Penelitian ini bertujuan menjabarkan manajemen biaya operasional pendidikan di level mikro di sebuah sekolah yaitu di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap. Relevansi penerapan studi kasus dalam penelitian ini adalah peneliti ingin mengaitkan peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.

⁷⁸ Tjipto Subandi, *Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2006) h. 48, 49.

⁷⁹ Djam'an satori dan Aan Komariah, *Metode penelitian kualitatif* (Bandung: alfabeta, 2014) h. 207.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap yang beralamat di Jl. Jenderal Soedirman Dusun Janggalan, Rt 01 Rw 05 Desa Sidamulya, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap. SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap ini adalah salah satu sekolah swasta favorit di kabupaten Cilacap dikutip dari situs CilacapUpdate.Com⁸⁰ yang memiliki peserta didik dalam jumlah yang sangat signifikan, dan juga memiliki banyak prestasi sehingga layak untuk dijadikan objek penelitian. Waktu penelitian ini di mulai 9 Agustus 2023 s.d 8 Oktober 2023.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian menurut Muhammad Idrus diartikan sebagai individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. subjek penelitian berkaitan erat dengan di mana sumber data penelitian diperoleh. Sesuatu yang dalam dirinya melekat masalah yang ingin diteliti dan menjadi tempat diperolehnya data dalam penelitian akan menjadi subjek penelitian.⁸¹ Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini, adalah Kepala Sekolah, Guru dan Staf SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek penelitian adalah sifat keadaan dari suatu benda, orang, atau yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian. sifat keadaan dimaksud bisa berupa sifat, kuantitas, dan kualitas yang bisa perilaku, kegiatan, pendapat pandangan penilaian, sikap pro-kontra, simpati-antipati. Menurut I Made Wirartha Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan

⁸⁰ <https://cilacap.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-2396154793/jateng-hebat-10-sd-swasta-terbaik-di-kabupaten-cilacap-berdasar-data-kemendikbud-referensi-ppdb-2023?page=all> diakses tanggal 16 Juni 2023.

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,... h. 16.

atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan dengan hal-hal lain jika dianggap perlu”.⁸² Adapun objek penelitian dalam penelitian ini yaitu meliputi: (1) Peran kepala sekolah (2) Kinerja guru (3) Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Dengan lokasi penelitian yaitu di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁸³ Untuk mendapatkan data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observation*)

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala yang diselidiki. Dengan observasi peneliti akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konteks hal yang diteliti, memungkinkan peneliti untuk lebih membuka wawasan, terbuka, tidak dipengaruhi berbagai konseptualisasi yang ada sebelumnya. Selain itu peneliti juga dapat melihat hal-hal yang oleh subjek penelitian kurang disadari. Memperoleh data yang tidak diungkap dalam wawancara, observasi memungkinkan peneliti merefleksi dan bersikap introspektif terhadap penelitian yang dilakukannya.⁸⁴

Teknik observasi ini bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi sesuai dengan kondisi lapangan di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap mengenai peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap. Pengumpulan

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, ... h. 15.

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,... h. 22.

⁸⁴ David Hizkia Tobing, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif* (Denpasar: Universitas Udayana, 2016) h. 17.

data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, yaitu di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap dengan mencatat dan mengumpulkan hal-hal penting yang berhubungan dengan judul penelitian, sehingga diperoleh data yang lengkap dan akurat.

Dalam penelitian ini penulis mengamati tentang data sekolah yang berkaitan dengan :

- a. Sejarah, visi dan misi SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.
- b. Mengamati tentang data peserta didik dan guru, tenaga pendidik SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.
- c. Mengamati data tentang Kurikulum yang di berlakukan di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.
- d. Mengamati data tentang peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah bentuk komunikasi verbal seperti percakapan yang bertujuan memperoleh informasi atau dapat diartikan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab antara peneliti dengan obyek yang diteliti. Tujuan wawancara adalah untuk mengetahui apa yang terkandung dalam pikiran dan hati orang lain, bagaimana pandangannya tentang dunia, yaitu hal-hal yang tidak peneliti ketahui melalui observasi.⁸⁵ Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pihak yang terlibat dengan peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap yang meliputi kepala sekolah dan guru. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data terkait peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Adapun inti dari wawancara bersama narasumber adalah untuk mendapatkan data sebagai berikut:

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014) h.128.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang obyek penelitian yang penulis lakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Dalam penelitian ini penulis mengadakan wawancara untuk:

- a. Menggali informasi dari Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap sebagai pemimpin di satuan pendidikan tersebut.
- b. Mengetahui sejarah, visi dan misi SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap (Wawancara dilakukan kepada Kepala Sekolah).
- c. Menggali informasi tentang keadaan peserta didik, guru dan tenaga pendidik SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap. (Wawancara ini dilakukan kepada Staf Tata Usaha).
- d. Mengetahui tentang Kurikulum yang di berlakukan di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap. (Wawancara dilakukan kepada Bagian Urusan Kurikulum)
- e. Menggali informasi tentang peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru untuk memperoleh data tentang keseluruhan kegiatan dan langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap. (Wawancara dilakukan kepada Kepala Sekolah).
- f. Menggali informasi memperoleh data tentang bagaimana peran kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya serta upayanya dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Cilacap. Beberapa wawancara dilaksanakan secara tidak terstruktur, hal ini untuk memperoleh data secara umum bagaimana peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Cilacap. (Wawancara dilakukan kepada guru).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi

ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang bersumber dari dokumen dan rekaman. Dalam penelitian kualitatif terdapat sumber data yang berasal dari bukan manusia seperti dokumen, foto-foto dan bahan statistik.⁸⁶ Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan yaitu berupa surat-surat, catatan harian, cenderamata, laporan, foto, yang masih relevan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.

E. Uji Keabsahan Data

Keabsahan yang dilakukan untuk menunjukkan keaslian penelitian, apakah penelitian yang dilakukan benar-benar penelitian ilmiah yang dilakukan langsung oleh peneliti.⁸⁷ Pengujian data dalam penelitian kualitatif penulis menggunakan teknik pengujian kredibilitas data terhadap data hasil penelitian kualitatif menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

1. Trianggulasi Sumber

Trianggulasi sumber dijalankan untuk mengecek keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah didapatkan melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini peneliti akan menanyakan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja kepada berbagai sumber data baik primer maupun sekunder.

2. Trianggulasi Teknik

Trianggulasi teknik dijalankan untuk mengecek keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti akan menanyakan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja kepada beberapa sumber yang berlainan dengan teknik pengumpulan data yang beragam yaitu observasi, wawancara dan juga didokumentasikan.

⁸⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, h.130.

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h. 15.

3. Trianggulasi Waktu

Trianggulasi waktu dijalankan dengan mengecek keabsahan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara kepada sumber yang sama dengan waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti akan menanyakan kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja kepada sumber data dengan waktu yang berlainan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami serta temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁸⁸ Analisis data dikelompokkan ke dalam kategori, menjabarkan unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami orang lain.

Data yang dikumpulkan sebagian besar merupakan data kualitatif dan teknik analisis menggunakan teknik kualitatif. Teknik ini dipilih peneliti untuk menghasilkan data kualitatif, yaitu data yang tidak bisa dikategorikan secara statistik. Dalam penggunaan analisis kualitatif, maka pengintepretasian terhadap apa yang ditemukan dan pengambilan kesimpulan akhir menggunakan logika atau penalaran sistematis. Analisis kualitatif yang digunakan adalah model analisis interaktif, yaitu model analisis yang memerlukan tiga komponen berupa reduksi data, sajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi dengan menggunakan *interactive mode* milik Sugiyono, meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Data yang direduksi akan memberikan

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2018) h. 30

gambaran lebih jelas selanjutnya mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencarinya bila diperlukan.⁸⁹ Pada tahap ini penulis memfilter data dari subjek dan objek penelitian dari hasil pengumpulan data terkait dengan peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja kabupaten Cilacap, data yang diperlukan diolah dalam penyajian data sementara untuk data yang tidak perlu tetap disimpan jika sewaktu-waktu akan dibutuhkan.

2. Penyajian Data

Pada tahap ini dilakukan kembali tahap analisis dan mengorganisasikan data yang telah di reduksi. Hasil analisis tersebut disajikan dalam bentuk pemaparan data secara keseluruhan dan sistematis. Data yang awalnya secara terpisah maka dirangkum dan disajikan secara terpadu sehingga dapat membantu peneliti menarik kesimpulan sesuai dengan data yang diperoleh dari lapangan terkait dengan hasil pengumpulan data terkait dengan peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja kabupaten Cilacap.⁹⁰

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang digarapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual, interaktif hipotesis maupun teori.⁹¹ Peneliti dalam selanjutnya menyajikan data dalam bentuk deskripsi kemudian dianalisis, selanjutnya peneliti memberikan kesimpulan sementara yang masih mungkin berubah ketika berada di lapangan terkait dengan peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja kabupaten Cilacap.

⁸⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,..... h. 30.

⁹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,... h. 30.

⁹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,... h. 31.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

Kepemimpinan seorang Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi kinerja guru-guru di sekolah. Kepemimpinan yang efektif dari seorang Kepala Sekolah dalam hal ini tidak hanya tentang memberikan instruksi, tetapi juga tentang membangun hubungan yang kuat, memotivasi, serta mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi para guru di sekolah. Keberhasilan Sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung terhadap berjalannya fungsi kepemimpinan kepala sekolah.

Dari hasil wawancara mengenai apakah fungsi kepemimpinan kepala sekolah ini sudah direalisasikan dengan baik. Diketahui menurut 8 guru dari 10 guru mengatakan kepala sekolah telah menjalankan beberapa fungsi kepemimpinan dengan baik. Mereka merasa puas dengan kepemimpinan kepala sekolah, bahwa beliau telah menjalankan beberapa fungsi kepemimpinan yaitu:

a. Kepala Sekolah sebagai Educator

Kepala sekolah sebagai pendidik bertanggung jawab untuk menetapkan visi dan misi sekolah yang berorientasi pada pendidikan. Kepala sekolah mengembangkan strategi pendidikan jangka panjang dan memimpin implementasinya untuk memastikan semua kegiatan pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sebagaimana yang diungkapkan kepala

SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap Agus Riyanto, S.Pd.I, M.Pd. dalam wawancara:⁹²

“Saya percaya bahwa visi dan misi sekolah merupakan fondasi yang sangat penting dalam membimbing semua kegiatan pendidikan. Sebagai seorang kepala sekolah, saya berusaha memiliki komitmen yang kuat untuk mengembangkan visi yang inspiratif dan misi yang jelas, yang tidak hanya menggambarkan tujuan akademik tetapi juga nilai-nilai yang kami junjung tinggi di sekolah ini.”

Dalam proses pengembangannya, kepala sekolah melibatkan semua stakeholder sekolah, termasuk guru, staf administratif, peserta didik, dan orang tua, untuk memastikan bahwa visi dan misi mencerminkan aspirasi kolektif sekolah, beliau menambahkan:⁹³

“Setelah visi dan misi terbentuk, saya akan memimpin implementasi strategi pendidikan jangka panjang dengan teliti. Ini meliputi pengembangan kurikulum yang relevan, penggunaan teknologi pendidikan yang inovatif, dan penerapan metode pengajaran yang mendukung pembelajaran yang berpusat pada siswa. Saya juga akan memastikan bahwa evaluasi terus-menerus dilakukan untuk memantau kemajuan kami terhadap tujuan yang ditetapkan, dan mengadaptasi strategi jika diperlukan untuk memastikan semua siswa mendapatkan pengalaman pendidikan yang bermakna dan memuaskan.”

Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai educator atau pendidik di sekolah. Peran ini tidak hanya terbatas pada tugas administratif dan manajerial, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, membangun budaya sekolah yang positif dan saling menghargai, menerapkan peraturan sekolah yang adil dan konsisten serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Guru-guru di Sekolah ini merasa aman, dengan adanya petugas keamanan yang sangat bertanggung jawab, dan sudah lama dipercaya sebagai petugas keamanan di sekolah.

⁹² Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

⁹³ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd.

Sekolah ini aman, nyaman, dan disiplin, menyediakan lingkungan fisik (gedung, kelas, halaman) sekolah yang bersih dan nyaman bagi setiap orang yang berada di sekolah ini. Aspek keamanan fisik dan kenyamanan iklim sekolah dalam hubungan interaksi antar warga sekolah, yaitu rasa saling mempercayai dan saling menghargai antar warga sekolah telah tercipta di sekolah ini. Hal ini diperkuat oleh penjelasan Hj. Musngidah Kusumaningsih, S.Pd. Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap:⁹⁴

“Saya merasa aman dan nyaman berada di sekolah ini karena keadaan lingkungan Sekolah yang aman, nyaman dan disiplin, hal ini perlu diciptakan, agar anak dapat belajar tidak hanya keterampilan akademik tetapi juga melatih peserta didik untuk mencapai hal-hal non-akademik yang sangat penting bagi kehidupan itulah yang selalu ditanamkan kepala sekolah pada setiap guru dan peserta didik”.

Pernyataan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman. Rasa aman dan kenyamanan ini sangat krusial agar peserta didik bisa fokus belajar tanpa gangguan atau rasa takut. Lingkungan yang positif membantu peserta didik merasa dihargai dan diterima, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi belajar mereka. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang aman, nyaman, dan disiplin. Kepala sekolah memastikan bahwa nilai-nilai ini ditanamkan kepada setiap guru dan peserta didik. Mereka memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan untuk memastikan bahwa visi ini terlaksana dengan baik di seluruh sekolah.

⁹⁴ Wawancara dengan Hj. Musngidah Kusumaningsih, S.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer memberdayakan tenaga pendidikan melalui kerjasama memberi kesempatan kepada para tenaga pendidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai manajer dan pengelola lembaga pendidikan memiliki andil yang besar dalam menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang penting dalam menciptakan guru yang berprestasi. Sebagaimana yang diungkapkan kepala sekolah Agus Riyanto, S.Pd.I, M.Pd. dalam wawancara:⁹⁵

“Salah satu cara yang saya lakukan untuk mencapai hal ini adalah dengan mendorong kerjasama yang kuat dan memberikan kesempatan bagi para tenaga pendidikan untuk terus meningkatkan profesionalisme mereka. Saya memfasilitasi program pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan, baik di dalam maupun di luar sekolah, agar para guru dapat mengembangkan keterampilan baru dan mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan.”

Sejalan dengan pernyataan Kepala Sekolah, dalam wawancara bersama Yulianti Endah, S.S. Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap mengungkapkan bahwa:⁹⁶

“Bapak Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi kami para tenaga pendidikan untuk terus meningkatkan profesionalisme. beliau secara aktif memfasilitasi program pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan, baik di dalam maupun di luar sekolah.”

Kepala sekolah sebagai manajer juga mengkoordinasikan dan melaksanakan program yang telah dibuat bersama-sama pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam pelaksanaan program

⁹⁵ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I, M.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

⁹⁶ Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

sekolah, kepala menugaskan secara khusus kepada staffnya bahkan kepala sekolah sendiri yang mengawal pelaksanaan program yang ada dengan membentuk struktur organisasi sekolah yang ada didalamnya ada penanggung jawab terhadap program sekolah SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap. Sebagaimana yang diungkapkan kepala sekolah Agus Riyanto, S.Pd.I, M.Pd. dalam wawancara:⁹⁷

“Ya kami bersama-sama dalam setiap pelaksanaan kegiatan merancang bersama guru dan staf, baik tidaknya suatu program maupun berhasil tidaknya suatu program sebagai yang dituakan di sekolah ini merupakan tanggungjawab saya. Jadi harus benar-benar mengawal setiap program yang akan dilaksanakan. Seperti saat ini kami baru saja membentuk tim untuk kegiatan persiapan Lomba MAPSI di tingkat Provinsi untuk mensukseskan program ini.”

Pernyataan ini menekankan pentingnya kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan staf dalam merancang dan melaksanakan kegiatan di sekolah. Kerja sama ini menciptakan program yang komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan serta potensi yang ada di sekolah. Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah menegaskan bahwa tanggung jawab atas baik atau tidaknya serta berhasil atau tidaknya suatu program adalah tanggung jawabnya. Ini menunjukkan komitmen kepala sekolah terhadap keberhasilan program-program yang dijalankan di sekolah. Kepala sekolah memberikan contoh konkret dari peran dan tanggung jawabnya dalam mengawal program, yaitu pembentukan tim untuk persiapan kegiatan Lomba MAPSI (Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Seni Islami) di tingkat Provinsi. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya terlibat dalam perencanaan, tetapi juga dalam pelaksanaan dan monitoring kegiatan untuk memastikan kesuksesan program.

⁹⁷ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

c. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala Sekolah Sebagai seorang supervisor, memiliki sejumlah tugas penting yang berfokus pada pengawasan dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru yang baik dan sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan jaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang menjadi bahan ajar. Dalam wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I, M.Pd. menyampaikan:⁹⁸

“Kegiatan supervisi rutin kami laksanakan. Saya secara rutin mengobservasi kelas untuk menilai kinerja guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Observasi ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan area yang memerlukan perbaikan, sehingga saya bisa memberikan dukungan yang tepat untuk pengembangan profesional mereka.”

Dalam wawancara bersama Hj. Musngidah Kusumaningsih, S.Pd. menyampaikan:⁹⁹

“Di sekolah kami kegiatan supervisi rutin dilaksanakan setiap akhir periode pembelajaran, seperti akhir semester atau akhir tahun ajaran. Tentunya untuk mengevaluasi keseluruhan proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa nantinya kami evaluasi kembali untuk pembelajaran yang akan datang.”

Kepala Sekolah Sebagai seorang supervisor bukan hanya melakukan observasi pembelajaran secara berkala untuk melihat langsung proses pembelajaran di kelas namun juga harus membina guru agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dan

⁹⁸ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

⁹⁹ Wawancara dengan Hj. Musngidah Kusumaningsih, S.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

keterampilan mengajarnya. Dalam wawancara bersama Yulianti Endah, S.S. menyampaikan:¹⁰⁰

“Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah mencakup observasi kelas, kepala sekolah melihat langsung proses pembelajaran yang berlangsung. Setelah observasi, kepala sekolah selalu memberikan umpan balik yang detail dan spesifik.”

Beliau juga menambahkan:

“Tidak lupa kami juga berdiskusi tentang tantangan yang dihadapi di kelas, strategi pembelajaran, atau hal-hal lain yang berkaitan dengan pembelajaran. Untuk kemudian mengevaluasi dan merevisi pendekatan supervisi untuk memastikan bahwa semua guru mendapatkan dukungan yang dibutuhkan untuk terus berkembang.”

Pendekatan supervisi seperti ini menunjukkan komitmen kepala sekolah untuk mendukung pengembangan profesional guru melalui observasi yang sistematis, umpan balik yang konstruktif, serta diskusi yang mendalam dan kolaboratif.

d. Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala Sekolah sebagai Leader atau pemimpin di sekolah, memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan, menginspirasi, dan memfasilitasi seluruh komunitas sekolah. Sebagai pemimpin kepala sekolah berusaha memberikan saran, anjuran dan sugesti untuk memelihara serta meningkatkan semangat para guru, staf dan peserta didik.

Dari hasil wawancara bahwa sebagian guru mengatakan bahwa kepemimpinan di sekolah ini telah memberikan saran, anjuran dan sugesti untuk memelihara semangat para guru, staf dan peserta didik. Dalam proses belajar mengajar sangat Penting adanya saran, anjuran dan sugesti ini karena dengan sugesti yang ada maka peserta didik dan guru dapat tergerak untuk melakukan hal yang diperintahkan oleh

¹⁰⁰ Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

atasan atau guru, hal ini diperkuat dari Hj. Musngidah Kusumaningsih, S.Pd.:¹⁰¹

“Kepala sekolah selalu memberikan sugesti positif dipagi hari yaitu kita tidak boleh memarahi atau memberikan lebel kepada anak didik kita sebagai anak yang nakal walaupun kenyataannya anak tersebut nakal namun kita tetap tidak boleh mengatakan anak itu nakal. kepala sekolah selalu memberikan sugesti kepada guru-guru bahwa kita bisa merubah anak yang nakal menjadi anak yang tidak nakal bahkan bisa menjadi anak yang berprestasi caranya yaitu dengan selalu memberi sugesti positif kepada anak didik. Dengan cara memberikan kata-kata yang halus dan bijaksana seperti kamu memang pintar dan Ibu yakin kamu mampu berbuat yang lebih baik dari yang telah kamu lakukan pada hari ini. Berawal dari hal tersebut saya selalu melakukan pendekatan dan menanamkan sugesti positif pada murid saya. Dan anak-anak saya cukup ada perubahan setelah saya mengikuti saran dari kepala sekolah.”

Ucapan seorang kepala sekolah terhadap guru dan begitu juga ucapan guru kepada peserta didik sangat berpengaruh dan bisa memberikan solusi kepada guru dari sugesti yang ditanamkan oleh kepala sekolah kepada guru kemudian ditularkan kepada peserta didik-peserta didiknya disekolah.

e. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Kepala sekolah sebagai inovator menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Dari hasil wawancara bahwa sebagian besar guru mengatakan bahwa kepala sekolah telah menciptakan kebersamaan diantara guru dan karyawan yaitu melalui kegiatan-kegiatan rutin yang dilaksanakan di SD IT Bina

¹⁰¹ Wawancara dengan Hj. Musngidah Kusumaningsih, S.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

Insan Kamil Sidareja. Kepala sekolah menciptakan kebersamaan pada setiap hari, pertengahan semester dan diakhir semester. Tujuannya adalah agar guru selalu terbangun motivasi, dan mendapat pencerahan. Hal ini diperkuat dari penjelasan Yulianti Endah, S.S. dalam wawancara:¹⁰²

“Kepala sekolah selalu menciptakan kebersamaan yaitu dengan cara mengadakan family gathering, studi banding, dan field trip teacher diakhir semester.”

Menciptakan kebersamaan didalam sekolah sangat dibutuhkan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kebersamaan di dalam sekolah hal ini memerlukan kegiatan khusus agar terciptanya kebersamaan di antara guru-guru. Maka dari itu kepala sekolah sangat konsisten melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menciptakan kebersamaan. Hal ini diperkuat dari penjelasan Yulianti Endah, S.S:

“Dalam hal menciptakan kebersamaan sebenarnya memerlukan peran aktif dari para warga sekolah seperti peserta didik, guru, staf sekolah, atau semua komponen yang ada disekolah. Dan menurut saya kepala sekolah sudah bisa membuat kegiatan agar kebersamaan itu bisa selalu tercipta, yaitu dengan kegiatan briefing setiap pagi untuk menciptakan kebersamaan diantara guru dan kepala sekolah, briefing pagi itu kegiatannya adalah kita selalu mengevaluasi kegiatan pembelajaran setiap hari, apabila ada keluhan dari guru-guru tentang peserta didik atau masalah lain yang berkaitan dengan pembelajaran, jadi setiap ada masalah kita kita langsung cari pemecahan masalahnya bersama-sama, namun jika tidak ada kita selalu berbagi informasi yang kita dapat perharinya, baik dari membaca buku, Koran, berita dari televisi dan dari sumber apapun yang kita dapat, maka saya dan guru-guru diharuskan untuk bisa mentransfer informasi atau ilmu yang kita dapat setiap hari.”

¹⁰² Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

f. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar.

Kepala sekolah disini telah bertanggung jawab dalam memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan guru, staf dan peserta didik baik dana, peralatan, waktu bahkan suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan kepala sekolah, sumber daya manusia tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini diperkuat dari penjelasan dari Dian Ari A, S.Pd. Guru dan Bagian Kurikulum di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.¹⁰³

“Dalam proses pembelajaran berlangsung kepala sekolah selalu menanyakan apakah ada peralatan atau media yang dibutuhkan oleh guru-guru? jika ada maka silahkan ajukan saja anggarannya. Dari sini bisa terlihat bahwa kepala sekolah memberikan dukungan dalam menyediakan apa yang diperlukan oleh guru-guru.”

Dari hasil wawancara bahwa mengatakan bahwa kepala sekolah telah menimbulkan motivasi kerja para guru. Namun ada juga beberapa guru yang mengatakan bahwa motivasi yang ada bukan karena dari kepemimpinan kepala sekolah namun dari diri guru sendiri. Motivasi kerja guru dari dalam diri sendiri ini berkaitan dengan nilai-nilai, tujuan, dan aspirasi yang mendalam yang mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam profesinya. Motivasi yang dibangun kepala sekolah yaitu dalam hal pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran telah

¹⁰³ Wawancara dengan Dian Ari A, S.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

dilakukan kepala sekolah dengan cara melengkapi fasilitas dan media pembelajaran untuk mendukung para guru dalam mengoptimalkan kinerjanya.

2. Langkah Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan mempunyai peran besar bagi peningkatan kinerja guru agar berkualitas dengan memberikan dorongan, pengarahan, motivasi kerja, pembinaan dan pengawasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kerja mereka. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar.

a. Pengaturan Lingkungan Fisik

Pengaturan lingkungan fisik yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru melalui wawancara dengan Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. menjelaskan terkait upayanya dalam memotivasi guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja: ¹⁰⁴

“Bentuk pengaturan lingkungan fisik yang kami miliki terkait dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, seperti fasilitas, kebersihan, kerapian, ruang kelas yang mendukung pembelajaran serta lingkungan sekolah yang aman. Harapannya tentunya agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru dan staf.”

¹⁰⁴ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

Secara rinci dijelaskan oleh Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. bahwa dengan mengatur lingkungan fisik sekolah dengan baik, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga akan berdampak positif pada proses pembelajaran dan kesejahteraan peserta didik.

Bentuk dari pengaturan lingkungan fisik itu sendiri meliputi penataan ruang kelas yang sesuai untuk pembelajaran, pengadaan ruang guru yang memadai, peningkatan fasilitas teknologi, lingkungan sekolah yang nyaman dan aman, dan ruang untuk pengembangan profesional guru. Dengan melakukan pengaturan lingkungan fisik ini, kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal para guru. Ini akan berdampak positif pada proses pembelajaran dan kesejahteraan seluruh komunitas sekolah.

b. Pengaturan Suasana Kerja

Menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah membentuknya dengan menciptakan suasana kerja yang terbuka dengan komunikasi yang efektif. Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. menjelaskan:¹⁰⁵

“Dalam dunia kerja kuncinya adalah komunikasi yang sehat antara sesama rekan kerja. Sebisa mungkin kami menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan komunikasi yang sehat, baik terbuka. Saya selaku yang dituakan sebagai pemimpin disini berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, siap menerima saran dan masukan untuk kebaikan bersama. Dengan begitu teman-teman juga merasa nyaman dan tidak sungkan dikala berdiskusi untuk kebaikan sekolah.”

¹⁰⁵ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

Sejalan dengan pernyataan Kepala sekolah, dalam wawancara dengan Dian Ari A, S.Pd:¹⁰⁶

“Alhamdulillah suasana kerja disekolah kami termasuk suasana yang sehat, tidak ada yang namanya saling sikut antar guru. Bersama-sama kami berusaha mewujudkan visi misi sekolah dengan kompak. Kuncinya komunikasi yang sehat dan terbuka, Bapak Kepala juga selalu menerima masukan dan saran dari kami secara terbuka.”

Dalam menjaga hubungan kerja yang baik, kepala sekolah juga selalu menerima masukan-masukan maupun ide-ide dari guru terkait dengan pengembangan program sekolah. Dian Ari A, S.Pd. dalam wawancara:¹⁰⁷

“Dalam kegiatan pembinaan yang dilakukan bapak kepala sekolah, beliau selalu menampung saran atau ide yang kami berikan dalam rangka sharing-sharing untuk program sekolah.”

Suasana lingkungan kerja yang baik diharapkan berimbas adanya semangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya diharapkan guru-guru dapat memberikan dampak positif yang berkaitan dengan pembelajaran bagi peserta didik maupun peningkatkan kompetensi mereka sebagai pendidik.

c. **Kedisiplinan, Dorongan dan Penghargaan**

Kedisiplinan, dorongan dan penghargaan merupakan hal yang harus diterapkan oleh kepala sekolah memiliki manfaat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Karena dalam hal ini kinerja seorang tenaga kependidikan dipengaruhi berbagai faktor dari dalam maupun dari lingkungan yang berpengaruh pada kinerjanya. Yulianti Endah, S.S:¹⁰⁸

¹⁰⁶ Wawancara dengan Dian Ari A, S.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

¹⁰⁷ Wawancara dengan Dian Ari A, S.Pd..

¹⁰⁸ Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

“Bapak kepala sekolah sering memberikan motivasi terhadap para guru. Biasanya setiap ada rapat beliau memberikan motivasi. Beliau memberikan nasehat-nasehat terutama terkait kedisiplinan, arahan, terkadang juga memuji untuk para guru yang berprestasi, dan mendorong untuk para guru yang lain lebih meningkatkan kinerjanya demi kemajuan sekolah.”

Kepala sekolah perlu memberi dorongan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Dengan adanya dorongan tenaga kependidikan akan terangsang untuk meningkatkan kinerjanya. Semua tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan bekerja. Para tenaga kependidikan juga dilibatkan dalam menyusun tujuan tersebut.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan individu agar bertindak. Dengan adanya motivasi dan dorongan kerja dalam melakukan sesuatu pekerjaan akan sangat berpengaruh pada keefektivan kerja karena itulah Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja menganggap bahwa motivasi merupakan masalah yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dan tugasnya yang pada akhirnya akan berpengaruh pada hasil kerja, kepala sekolah berusaha selalu memotivasi para guru agar semangat kerja terus ada sehingga memperoleh peningkatan khususnya kinerja guru. Keberhasilan dalam hasil motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut sudah dirasakan para guru-guru yang ada di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja. Salah satunya adalah Yulianti Endah, S.S, dalam wawancara beliau menyatakan: ¹⁰⁹

“Iya benar mbak, setelah adanya motivasi saya lebih giat, disiplin, dan bersemangat. Tidak hanya saya tapi juga tenaga pendidik yang lainnya, hal itu bisa dilihat dalam keseharian di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.”

¹⁰⁹ Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

Selain itu dengan adanya apresiasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru menjadikan salah satu kunci utama dalam meningkatkan motivasi guru-guru. Ketika guru merasa diakui dan dihargai atas usaha dan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berdedikasi. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, guru yang merasa diapresiasi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Dalam penerapan di SDIT Bina Insan Kamil hal tersebut di kuatkan oleh Yulianti Endah, S.S. dalam wawancara: ¹¹⁰

“Kepala sekolah sering memberikan reward kepada guru-guru yang mencapai hasil akademik yang luar biasa, seperti guru dengan persentase kelulusan tertinggi di kelas atau guru yang membawa tim akademik sekolah meraih prestasi tinggi dalam kompetisi akademik, rewardnya bisa berupa bonus maupun berupa pujian secara lisan.”

Mereka lebih bersemangat untuk merencanakan dan memberikan pelajaran berkualitas, serta memberikan perhatian ekstra terhadap perkembangan peserta didik. Guru yang diapresiasi cenderung lebih terbuka terhadap pengembangan profesional dan pelatihan tambahan. Mereka lebih mungkin untuk mencari cara untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. menjelaskan: ¹¹¹

“Betul sekali mbak, motivasi saya terapkan dalam mengatur lingkungan kerja, suasana kerja, maupun menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman Penghargaan yang saya berikan tidak berupa materi mbak, tetapi berupa pujian. Saya selalu mendorong para guru agar meningkatkan kinerjanya, kami juga bersama-sama mencari solusi jikalau sampai ada permasalahan, dengan memberikan motivasi guru tidak merasa diabaikan dan lebih merasa dihargai jerih payahnya.”

¹¹⁰ Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

¹¹¹ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

d. Pengembangan Pusat Belajar

Kepala sekolah juga aktif memotivasi guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar tetap relevan dan efektif dalam pengajaran melalui kegiatan-kegiatan seperti Pendidikan lanjutan, Pelatihan, Diklat, Workshop, kegiatan kolaborasi dengan rekan guru lain seperti KKG (Kelompok Kerja Guru), kegiatan pengembangan kurikulum dan lain sebagainya sebagai media guru terus belajar dan berinovasi agar dapat memberikan pengalaman pendidikan yang lebih baik bagi peserta didik mereka dan untuk peningkatan kinerja mereka. Yulianti Endah, S.S mengungkapkan:

112

“Bapak Kepala Sekolah selalu memotivasi kami untuk aktif mengikuti kegiatan-kegiatan untuk pengembangan diri. Misalnya diklat, workshop, KKG, pelatihan agar dapat meningkatkan skill kami dalam mengajar.”

Selanjutnya Agus Riyanto, S.Pd.I juga memaparkan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam upayanya meningkatkan memotivasi kinerja guru:

“Ada beberapa kegiatan yang saya laksanakan untuk meningkatkan semangat kerja guru, ada pembinaan formal seperti dalam rapat rutin, kegiatan *morning motivations* yang kami laksanakan seminggu sekali yang menjadi bagian kegiatan Bina Pribadi Islami dalam upaya untuk memotivasi guru-guru maupun media saling sharing antar guru.”¹¹³

Beliau juga menambahkan:

“Motivasi kerja kalo tidak didukung tentu tidak akan bisa berkembang walaupun dari dalam pribadi seseorang pasti sudah memiliki motivasi. Disini saya bukan hanya berusaha memotivasi tapi juga menjadi contoh, jadi bersama-sama ikut dalam kegiatan pengembangan profesional baik itu diklat, seminar, pelatihan. Jadi bahasanya bukan hanya prentah kalo dalam bahasa jawa

¹¹² Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

¹¹³ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

tapi juga melu nglakoni. Dalam usaha belajar bersama tentunya.”

Dengan mengembangkan Pusat Belajar, kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru terus berkembang secara profesional, bukan hanya untuk peningkatan kinerjanya saja namun pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan keberhasilan peserta didik. Pusat Belajar menyediakan pelatihan berkelanjutan yang membantu guru memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, termasuk metode pengajaran baru, teknologi pendidikan, dan pemahaman mendalam tentang mata pelajaran. Guru yang terampil, termotivasi, dan didukung dengan baik cenderung memberikan pengajaran yang lebih baik dan berkontribusi pada pencapaian akademis yang lebih tinggi bagi peserta didik.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Figur yang satu ini selalu menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam membangun pendidikan, terutama yang di selenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitanya dengan belajar mengajar yang memiliki peran dalam mendidik peserta didik juga membina akhlak peserta didik. Sebagaimana yang diungkapkan kepala sekolah Agus Riyanto, S.Pd.I, M.Pd. dalam wawancara:¹¹⁴

“Kinerja guru itu unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik, meliputi perannya dalam mengelola pembelajaran, membina peserta didik maupu terkait dengan tugas keprofesionalannya sebagai pendidik untuk memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja secara umum sudah baik dan terus meningkat. Dalam rangka meningkatkan kualitas, para guru di ikutkan dalam pembinaan.”

¹¹⁴ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I, M.Pd., tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

Hal tersebut di kuatkan oleh Yulianti Endah, S.S.:¹¹⁵

“Seorang guru harus mempunyai komponen pedagogik, professional, kepribadian, dan sosial. Menambah wawasan dengan mengikuti diklat, seminar, workshop, banyak-banyak membaca untuk mendukung kemampuan seorang guru terutama dalam peningkatan kualitas pembelajaran.”

Seorang guru juga memiliki tanggung jawab yang besar melihat dari kinerja yang harus dilaksanakan, guru harus mampu untuk mengawasi perkembangan peserta didik baik perkembangan akademik, keagamaan, maupun psikologisnya. Dalam wawancara dengan Yulianti Endah, S.S. menjelaskan bahwa:

“Proses belajar mengajar di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja selama ini berjalan dengan kondusif, disiplin, sesuai jadwal dan lancar. Semua guru memiliki peran bersama sebagai teamwork dalam mendidik dan membina peserta didik.”¹¹⁶

Sebagai seorang guru yang professional sebelum pembelajaran dimulai mereka mempersiapkan segala yang di butuhkan selama proses belajar mengajar berlangsung. Menurut Yulianti Endah, S.S mengungkapkan bahwa:¹¹⁷

“Pada setiap pembelajaran saya merancang rencana pelajaran yang relevan dan menarik untuk memfasilitasi pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran dan keaktifan peserta didik saat pembelajaran. Saya memastikan bahwa setiap pelajaran memiliki tujuan yang jelas dan metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.”

Kepala sekolah menambahkan:

“Guru-guru di sekolah kami mempersiapkan pembelajaran dengan sangat serius. Mereka merancang rencana pembelajaran yang terperinci dan relevan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Di sekolah kami menerapkan kurikulum Nasional yaitu kelas 1, 2, 4 dan 5 kurikulum merdeka dan kelas 3, 6 kurikulum 2013, kemudian kami juga menerapkan kurikulum JSIT (Jaringan Sekolah Islam Terpadu) dengan Kekhasan JSIT, dan kurikulum Quran metode UMMI.”¹¹⁸

¹¹⁵ Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

¹¹⁶ Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S.

¹¹⁷ Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S.

¹¹⁸ Wawancara dengan Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

Guru tidak hanya memberikan materi di dalam kelas, tetapi juga memberi perhatian dan motivasi peserta didik baik didalam sekolah maupun diluar sekolah. Sehingga peserta didik bisa mendapatkan perhatian dan termotivasi untuk lebih maju dan berkembang di era pendidikan saat ini. Dalam wawancara diungkapkan oleh Yulianti Endah, S.S:¹¹⁹

“Dalam proses belajar mengajar saya selalu berusaha memberi motivasi kepada peserta didik untuk selalu bersemangat dalam belajar, mengaji, hafalnya dan terkait kedisiplinan dengan harapan peserta didik bisa belajar dengan lebih giat prestasinya juga baik, dan juga memiliki akhlak yang baik.”

Dengan adanya interaksi yang baik antara guru dan peserta didik maka akan berdampak baik pula pada kinerja guru, terutama pada peningkatan hasil belajar peserta didik dan prestasinya. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Kepala sekolah Agus Riyanto, S.Pd.I menyampaikan beberapa prestasi yang diperoleh oleh guru dan peserta didik dalam dua tahun terakhir:

“Dari hasil bimbingan guru-guru dalam dua tahun terakhir peserta didik kami memperoleh banyak prestasi mulai dari lomba Mapsi dan LCC yang sampai maju di tingkat Provinsi, lomba peserta didik berprestasi dan guru berprestasi yang mendapat juara sampai ke kabupaten.”

Dalam setiap kegiatan perlombaan guru bersama-sama sebagai teamwork dalam membina dan membimbing peserta didik, dengan dibantu oleh kepala sekolah yang juga berperan sebagai penanggung jawab dan ikut serta membina dan membimbing peserta didik dalam setiap persiapan perlombaan agar mendapat hasil yang maksimal.

¹¹⁹ Wawancara dengan Yulianti Endah, S.S.. tanggal 25 September 2023 di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja.

B. Pembahasan

1. Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

Peran Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari peningkatan kinerja guru selama kepemimpinan Kepala Sekolah berlangsung. Peningkatan kinerja guru dimaksudkan bahwa guru yang profesional harus benar-benar orang yang menguasai ilmu pengetahuan dan ahli dalam bidang yang diajarkannya.¹²⁰ Kepala Sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Disamping itu Kepala Sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang dapat memberi contoh dalam memotivasi peserta didik untuk meningkatkan rasa cinta terhadap ilmu pengetahuan.

Kepala sekolah menjalankan perannya dalam peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan fungsi dan tugas pokok kepala sekolah¹²¹ mencakup:

a. Sebagai Educator

Menurut Mulyasa¹²² bahwa peran kepala sekolah sebagai educator (pendidik) meliputi mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesional tenaga kependidikan di sekolahnya, Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga. Dengan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif,

¹²⁰ Sholeh, M. Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 2016, 41-54.

¹²¹ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jogjakarta: DIVA Pres Anggota IKAPI, 2012) h. 31.

¹²² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdaka, 2011) h. 23.

memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.

Sejalan dengan teori tersebut pada hasil penelitian Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru-guru dalam pengembangan metode pengajaran yang efektif. Membantu guru dalam merencanakan kurikulum dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Menjadi mentor bagi guru baru, membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan mengembangkan keterampilan mengajar mereka.

Berdasarkan hasil temuan penelitian Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, terlihat bahwa praktik tersebut tercermin dalam pengembangan metode pengajaran yang efektif, bimbingan kepada guru, serta dukungan dalam merencanakan kurikulum. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya memimpin administrasi, tetapi juga aktif dalam mengembangkan kompetensi pedagogis stafnya dan memastikan lingkungan belajar yang optimal bagi pertumbuhan peserta didik. Kepala Sekolah melaksanakan beberapa peran penting sebagai pendidik dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, diantaranya:

- 1) Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi yang tepat guna meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan lainnya di sekolahnya. Hal ini mencakup pelatihan, pengembangan diri, serta penerapan praktik terbaik dalam pendidikan.
- 2) Menciptakan Iklim Sekolah yang Kondusif. Seorang kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan memotivasi baik bagi guru maupun peserta

didik. Hal ini mencakup menciptakan keamanan, keterbukaan, serta kolaborasi yang positif di antara seluruh anggota sekolah.

- 3) Memberikan Nasehat kepada Warga Sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memberikan arahan dan nasehat kepada seluruh komunitas sekolah. Ini meliputi memberikan pedoman dalam menjalankan tugas, menanggapi masalah, serta memfasilitasi komunikasi yang efektif.
- 4) Memberikan Dorongan kepada Seluruh Tenaga Kependidikan. Kepala sekolah tidak hanya memimpin secara administratif, tetapi juga memberikan dukungan moral dan motivasi kepada semua tenaga kependidikan di sekolah. Hal ini termasuk memberikan apresiasi atas pencapaian, membangun semangat kerja tim, dan mengatasi tantangan bersama.

b. Sebagai Manejer

Dengan memberdayakan tenaga pendidikan melalui kerjasama memberi kesempatan kepada para tenaga pendidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidikan. Sejalan dengan teori tersebut pada hasil penelitian kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek operasional dan administrasi sekolah seperti menyusun rencana strategis jangka pendek dan jangka panjang untuk pengembangan sekolah, menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas serta menyusun langkah-langkah untuk mencapainya. Serta mengidentifikasi kebutuhan sekolah dan merencanakan pengadaan sumber daya yang diperlukan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai manajer dalam manajemen operasional dan administratifnya sangat penting untuk memastikan bahwa sekolah berfungsi dengan baik dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Dengan memberdayakan tenaga pendidikan dan mendorong keterlibatan mereka, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Aspek penting dalam peran kepala sekolah dalam mengelola sekolah, diantaranya:

- 1) Memberdayakan Tenaga Pendidikan. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memberdayakan tenaga pendidik dengan cara memberikan kesempatan untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Ini mencakup kerjasama dalam pelatihan dan pengembangan, serta memberikan ruang untuk inovasi dan pengembangan diri dalam konteks pendidikan.
- 2) Mendorong Keterlibatan Seluruh Tenaga Pendidikan. Kepala sekolah perlu mendorong keterlibatan aktif dari semua tenaga pendidikan di sekolah. Ini tidak hanya mencakup guru, tetapi juga staf administrasi dan pendukung lainnya. Keterlibatan ini dapat meningkatkan kolaborasi, semangat kerja, dan hasil akhir bagi keseluruhan sekolah.
- 3) Manajemen Operasional dan Administrasi Sekolah. Sebagai pemimpin administratif, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek operasional dan administrasi sekolah. Ini termasuk menyusun rencana strategis jangka pendek dan jangka panjang untuk pengembangan sekolah, menetapkan tujuan yang jelas, serta menyusun langkah-langkah untuk mencapainya.

- 4) Identifikasi Kebutuhan Sekolah dan Pengelolaan Sumber Daya. Kepala sekolah juga harus mampu mengidentifikasi kebutuhan sekolah dan merencanakan pengadaan sumber daya yang diperlukan. Hal ini mencakup tidak hanya aspek fisik seperti fasilitas dan peralatan, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan yang efisien untuk mendukung tujuan pendidikan sekolah.

c. Sebagai Administrator

Dengan mengelola kurikulum, peserta didik, personalia, sarana prasarana, kearsipan dan keuangan. Sejalan dengan teori tersebut pada hasil penelitian kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek administratif yang memastikan operasional sekolah berjalan lancar dan efisien dengan mengatur sistem administrasi pada bidang-bidang: kesiswaan, kurikulum dan pembelajaran, personil, keuangan, tata usaha, sarana prasarana, dan hubungan masyarakat, dengan berorientasi pada program kegiatan mengelola Administrasi KBM dan BK, mengelola Administrasi Kesiswaan, Mengelola Administrasi Keuangan, mengelola Administrasi Sarana/Prasarana dan mengelola Administrasi Komite Sekolah.

Berdasarkan hasil temuan penelitian Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Administator dalam peningkatan kinerja guru masih perlu adanya peningkatan. Setiap bidang administratif ini memerlukan perencanaan, implementasi, monitoring, dan evaluasi yang terus-menerus agar sekolah dapat beroperasi dengan efisien dan efektif.

Kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial yang kuat, kemampuan dalam membuat keputusan strategis, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak untuk mencapai keberhasilan secara keseluruhan dalam pendidikan.

d. Sebagai Supervisor

Dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya, seperti hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hirarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dilaksanakan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), dan merupakan bantuan professional. Sejalan dengan teori tersebut pada hasil penelitian kepala sekolah berupaya dalam membantu dan mengembangkan profesionalitas guru, dengan berorientasi pada: teknik individu, kelompok, dan kunjungan kelas. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan dalam konteks Kepala Sekolah sebagai Supervisor, adalah menyusun program supervisi, melaksanakan supervisi dan memanfaatkan hasil supervisi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Supervisor dalam peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik. Kegiatan-kegiatan konkret dalam peran kepala sekolah sebagai supervisor meliputi penyusunan program supervisi yang terstruktur, pelaksanaan observasi atau kunjungan kelas untuk memberikan umpan balik, serta pemanfaatan hasil supervisi untuk merancang intervensi atau dukungan tambahan bagi guru. Dengan pendekatan yang sesuai dengan prinsip-prinsip demokratis dan berorientasi pada kebutuhan serta

perkembangan profesional guru, kepala sekolah dapat berperan efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Supervisi yang efektif dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru-guru secara individu maupun kelompok. Pendekatan ini menyesuaikan dukungan dan pembinaan yang diberikan sesuai dengan situasi dan konteks pembelajaran di kelas.

e. Sebagai Leader

Dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas. Sejalan dengan teori tersebut pada hasil penelitian kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang berupaya untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama mencapai tujuan, dengan berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan. Kepala Sekolah menampilkan pribadi sebagai teladan, mengenal bawahan/peserta didik, memahami visi dan misi sekolah, mengambil keputusan, dan berkomunikasi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Leader dalam peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik. Peran Kepala Sekolah sebagai leader terlihat, diantaranya:

- 1) Kepala sekolah bertanggung jawab memberikan arahan yang jelas dan pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik dan peserta didik. Ini mencerminkan peran sebagai pemimpin yang mengarahkan dan mengawasi jalannya proses belajar-mengajar.
- 2) Kepala sekolah berperan dalam memotivasi tenaga pendidik agar memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam

menjalankan tugas mereka. Ini mencerminkan peran sebagai pemimpin yang mendorong dan mempengaruhi orang lain.

- 3) Kepala sekolah menciptakan lingkungan yang memungkinkan komunikasi terbuka dan saling mendengar antara semua pihak di sekolah, termasuk tenaga pendidik, peserta didik, dan orang tua. Hal ini menunjukkan peran sebagai pemimpin yang memfasilitasi komunikasi efektif.
- 4) Kepala sekolah menggunakan kebijaksanaan untuk mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada staf dan tenaga pendidik yang sesuai. Ini mencerminkan peran sebagai pemimpin yang tidak hanya mengatur tetapi juga mempercayai orang lain dalam melaksanakan tanggung jawab.
- 5) Kepala sekolah menjalankan perannya dengan seimbang antara fokus pada pencapaian tugas-tugas sekolah dan membangun hubungan yang baik antara semua anggota sekolah. Ini menunjukkan peran sebagai pemimpin yang memperhatikan baik hasil kerja maupun kebutuhan hubungan interpersonal.
- 6) Kepala sekolah berperan sebagai contoh yang baik bagi staf dan peserta didik, menunjukkan nilai-nilai dan perilaku yang diinginkan dalam lingkungan sekolah.
- 7) Kepala sekolah bertanggung jawab untuk membuat keputusan yang penting bagi keberlangsungan sekolah, berdasarkan visi dan misi yang telah dipahami.
- 8) Berkomunikasi aktif dalam berkomunikasi dengan semua pihak terkait, memastikan bahwa pesan-pesan dan informasi disampaikan dengan jelas dan efektif.

f. Sebagai Inovator

Dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Sejalan dengan teori tersebut pada hasil penelitian kepala sekolah mendorong perubahan dan perbaikan yang berkelanjutan di lingkungan sekolah, seperti pengembangan Visi dan Misi sekolah, mendorong pembelajaran dan pengembangan profesional dengan mengadakan pelatihan dan workshop secara berkala bagi guru dan staf untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi bagi guru dan peserta didik.

Berdasarkan hasil temuan penelitian Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Inovator dalam peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik. Kepala sekolah menggunakan strategi yang tepat untuk memastikan hubungan yang harmonis antara sekolah dan lingkungannya. Hal ini mencerminkan peran sebagai inovator yang mempertimbangkan dampak lingkungan terhadap sekolah dan sebaliknya. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai inovator dalam pernyataan tersebut sangat jelas, yaitu sebagai penggerak utama dalam menciptakan perubahan positif dan mengembangkan praktik pendidikan yang inovatif di sekolah.

g. Sebagai Motivator

Dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar

lewat pengembangan pusat sumber belajar. Sejalan dengan teori tersebut pada hasil penelitian kepala sekolah mampu memotivasi serta menciptakan suasana yang kondusif yang dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Motivator dalam peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik. peran kepala sekolah sebagai motivator sangat terlihat melalui berbagai strategi yang diimplementasikan untuk meningkatkan motivasi para tenaga kependidikan di sekolah, diantaranya:

- 1) Strategi Motivasi, Kepala sekolah menggunakan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan. Ini mencakup pengaturan lingkungan fisik yang mendukung, pengaturan suasana kerja yang positif, penerapan disiplin yang konsisten, memberikan dorongan, penghargaan yang efektif, dan menyediakan sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar. Strategi ini mencerminkan peran kepala sekolah sebagai motivator yang peduli terhadap kondisi kerja dan kesejahteraan staf.
- 2) Memotivasi untuk Mencapai Tujuan Pembelajaran, Kepala sekolah tidak hanya memberikan motivasi umum, tetapi juga memastikan bahwa motivasi ini terfokus pada mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan peran kepala sekolah sebagai motivator yang berorientasi pada hasil dan pencapaian yang jelas.
- 3) Menciptakan Suasana Kondusif, Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana para tenaga kependidikan merasa didukung dan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Ini termasuk menciptakan lingkungan di mana penghargaan dan dorongan diberikan secara tepat dan efektif.

- 4) Penghargaan dan Dorongan, Kepala sekolah menggunakan penghargaan dan dorongan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi. Penghargaan yang efektif dapat berupa apresiasi terhadap prestasi atau kontribusi, sedangkan dorongan dapat berupa dukungan aktif dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja.
- 5) Pengembangan Pusat Sumber Belajar, Kepala sekolah berperan dalam mengembangkan pusat sumber belajar sebagai sarana untuk menyediakan berbagai sumber belajar bagi staf. Hal ini menunjukkan peran sebagai motivator yang mendukung pengembangan profesional dan akademik staf.

2. Langkah Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

Sejalan dengan peran kepala sekolah yang melaksanakan fungsi dan tugasnya, dalam upaya peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan yang dilaksanakan kepala sekolah, mencakup:

a. Pengaturan Lingkungan Fisik

Pengaturan lingkungan fisik yang diterapkan Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja berdasarkan temuan penelitian meliputi penataan ruang kelas yang sesuai untuk pembelajaran, pengadaan ruang guru yang memadai, peningkatan fasilitas teknologi, lingkungan sekolah yang nyaman dan aman, dan ruang untuk pengembangan profesional guru. Secara rinci bentuk dari pengaturan lingkungan fisik meliputi:

- 1) Penataan Ruang Kelas (Menata meja dan kursi dengan berbagai bentuk sesuai kebutuhan, seperti kelompok kecil, barisan, atau lingkaran. Memastikan papan tulis, papan display, dan proyektor mudah diakses oleh guru dan peserta didik. Menggunakan dekorasi yang mendukung suasana belajar, seperti peta dunia, poster edukatif, dan hasil karya peserta didik).



Gambar 4.1 *Pengaturan Ruang Kelas Pembelajaran*

- 2) Pengadaan Ruang Guru yang Memadai (Menyediakan meja kerja individu, komputer, printer, dan akses internet. Memasang papan pengumuman untuk informasi terkini dan jadwal kegiatan).



Gambar 4.2 *Pengaturan Ruang Guru*

- 3) Peningkatan Fasilitas Teknologi (Memastikan seluruh area sekolah memiliki akses internet yang cepat dan stabil. Menyediakan proyektor, layar presentasi, dan sound system di setiap ruang kelas. Memiliki laboratorium komputer dengan perangkat yang memadai untuk pembelajaran teknologi).

- 4) Lingkungan Sekolah yang Nyaman dan Aman (Memasang CCTV, memiliki petugas keamanan. Mengatur tata letak sekolah agar tidak ada area yang berbahaya, seperti sudut tajam atau tangga yang licin. Memastikan setiap ruangan memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik).

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, salah satunya dilaksanakan dengan pengaturan lingkungan fisik sekolah untuk menunjang proses pembelajaran sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja guru. Dengan adanya lingkungan fisik yang baik meliputi sarana dan prasarananya akan mendukung efektivitas kerja dalam proses pembelajaran.¹²³ Sejalan dengan teori tersebut kepala sekolah telah berupaya untuk menciptakan lingkungan fisik yang baik walaupun masih terdapat beberapa lingkungan fisik yang perlu dibenahi kembali.

Penataan ruang kelas yang sesuai untuk pembelajaran, pengadaan ruang guru yang memadai, peningkatan fasilitas teknologi, lingkungan sekolah yang nyaman dan aman, dan ruang untuk pengembangan profesional guru. Dengan mengimplementasikan tindakan tersebut, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang optimal, mendukung kesejahteraan guru dan peserta didik, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan serta pengembangan profesional, kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru merasa termotivasi, kompeten, dan siap untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

¹²³ Maduratna, Munika. "Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah dasar negeri 015 Samarinda." *Jurnal administrasi negara* 1, no. 1 (2013): 70-84.

b. Pengaturan Suasana Kerja

Pengaturan suasana kerja menjadi salah satu hal yang paling penting dalam suatu lingkungan kerja, berdasarkan hasil temuan penelitian aspek ini menjadi aspek utama yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja yaitu suasana kerja yang nyaman dan aman. Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja mengatur suasana kerja yang aman dan nyaman, meliputi:

- 1) Membangun Komunikasi yang Efektif (Mengadakan rapat rutin untuk mendiskusikan perkembangan sekolah, masalah yang dihadapi, dan solusi yang dapat diterapkan. saluran komunikasi seperti email, grup chat, atau forum diskusi online untuk memudahkan pertukaran informasi dan ide).
- 2) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kolaboratif (Mendorong kerja sama antar guru melalui proyek kolaboratif atau tim pengajaran. Menyediakan program mentorship di mana guru senior dapat membimbing guru junior).
- 3) Mendukung Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Memberikan kebijakan jadwal kerja yang fleksibel jika memungkinkan. Mengadakan kegiatan rekreasi atau olahraga bersama untuk menjaga kebugaran dan kesehatan mental guru).

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, salah satunya dilaksanakan dengan pengaturan suasana kerja yang positif dan mendukung kinerja guru. Kepala sekolah rutin melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam upayanya membentuk suasana kerja positif dengan beberapa kegiatan seperti kegiatan *Briefing* pagi/ *Morning Motivations* dan rapat kerja/ rapat koordinasi. Kegiatan tersebut sudah baik dan dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja guru. Dengan adanya suasana kerja yang baik akan

mendukung efektivitas kerja dalam proses pembelajaran.¹²⁴ Sejalan dengan teori tersebut kepala sekolah telah berupaya untuk menciptakan suasana kerja yang baik bersama dengan guru dan staf SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.



Gambar 4.3 Kegiatan Briefing pagi/ Morning Motivations

Pengaturan suasana kerja yang positif dan komunikasi yang terbuka memberikan manfaat berikut bagi peningkatan kinerja guru, seperti guru merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam mengajar. Memperkuat kerja sama dan berbagi ide di antara guru, lingkungan yang mendukung mendorong inovasi dalam metode pengajaran. Mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental guru. Meningkatkan hubungan antara kepala sekolah, guru, peserta didik, dan staf sekolah, serta guru lebih efisien dan produktif dalam tugas mereka.

¹²⁴ Maduratna, Munika. "Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah dasar negeri 015 Samarinda." *Jurnal administrasi negara* 1, no. 1 (2013): 70-84.

c. Kedisiplinan, Dorongan dan Penghargaan

Kedisiplinan, dorongan dan penghargaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin yang dimiliki oleh guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut, begitu juga dorongan atau motivasi serta penghargaan maupun apresiasi yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja guru.¹²⁵ Berdasarkan temuan penelitian didapati upaya kepala sekolah dalam membentuk kedisiplinan, dorongan serta memberikan penghargaan atas pencapaian mencakup:

- 1) Menerapkan kedisiplinan bagi guru baik disiplin dalam pembelajaran (perencanaan dan pengelolaan), disiplin waktu, disiplin administrasi pembelajaran, dan disiplin dalam aturan kebijakan sekolah.
- 2) Memberikan dorongan atau motivasi dalam setiap kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru, motivasi tersebut diberikan secara individu maupun secara masif dalam kegiatan terstruktur seperti rapat maupun dalam interaksi keseharian antara guru dan kepala sekolah.
- 3) Memberikan Penghargaan atau reward atas prestasi yang diperoleh guru seperti guru dengan persentase kelulusan tertinggi di kelas atau guru yang membawa tim akademik sekolah meraih prestasi tinggi dalam kompetisi akademik, rewardnya bisa berupa bonus maupun berupa pujian secara lisan.

Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, salah satunya dilaksanakan dalam bentuk kedisiplinan, dorongan dan penghargaan. Berdasarkan temuan penelitian didapati upaya kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru ditumbuhkan dalam bentuk kedisiplinan, dorongan serta memberikan penghargaan tersebut sudah baik, adanya respon positif

¹²⁵ Sancoko, Cahyo Harry, and Rini Sugiarti. "Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, no. 1 (2022): 1-14.

dari para guru menjadikan adanya upaya dari guru untuk lebih termotivasi dalam peningkatan kinerjanya.



Gambar 4.4 Kegiatan Rapat Koordinasi (Kegiatan Motivasi)

Kedisiplinan, Dorongan dan Penghargaan, peningkatan kinerja guru ditumbuhkan dalam bentuk kedisiplinan, dorongan serta memberikan penghargaan tersebut sudah baik, adanya respon positif dari para guru menjadikan adanya upaya dari guru untuk lebih termotivasi dalam peningkatan kinerjanya. Kedisiplinan yang diterapkan kepala sekolah mampu berdampak pada konsistensi membantu guru mengajar dengan konsisten dan teratur, meningkatkan standar profesional dalam pekerjaan sehari-hari. Serta efisiensi memastikan penggunaan waktu dan sumber daya secara efektif.

Dorongan yang diberikan kepala sekolah akan meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam mengajar. Mendorong guru untuk mencoba metode pengajaran baru, serta menginspirasi guru untuk terus berkembang secara profesional. Kemudian Penghargaan yang diberikan kepala sekolah juga menjadikan guru merasa dihargai dan diakui atas usaha dan prestasi. Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru dan meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan guru.

d. Pengembangan Pusat Belajar

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru. Salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan mengembangkan pusat belajar bagi guru.¹²⁶ Sejalan dengan teori tersebut kegiatan pengembangan pusat belajar ini dapat dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pedagogik, menggunakan pusat belajar untuk saling berbagi praktik terbaik dalam mengajar dan belajar, berkolaborasi dalam pengembangan kurikulum, serta menggunakan pusat belajar untuk melakukan penelitian tindakan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas mereka.

Berdasarkan temuan penelitian didapati kepala sekolah ikut serta dalam pengembangan pusat belajar bagi guru, kepala sekolah mendorong dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan pengembangan keprofesionalisme guru serta memfasilitasi dengan kegiatan-kegiatan pengembangan profesional guru baik di sekolah maupun di luar sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru.



Gambar 4.5 Kegiatan pengembangan profesional guru
(workshop/ diklat)

¹²⁶ Hasanah, Nur. "Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan." *al-Iltizam: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2017): 24-50.



Gambar 4.6 Kegiatan pengembangan profesional guru
(*workshop/ diklat*)

Kepala sekolah aktif memotivasi guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar tetap relevan dan efektif dalam pengajaran melalui kegiatan-kegiatan seperti Pendidikan lanjutan, Pelatihan, Diklat, *Workshop*, kegiatan kolaborasi dengan rekan guru lain seperti KKG (Kelompok Kerja Guru), kegiatan pengembangan kurikulum dan lain sebagainya sebagai media guru terus belajar dan berinovasi agar dapat memberikan pengalaman pendidikan yang lebih baik bagi peserta didik mereka dan untuk peningkatan kinerja mereka.

Pengembangan Pusat Belajar, kepala sekolah ikut serta dalam pengembangan pusat belajar bagi guru, kepala sekolah mendorong dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan pengembangan keprofesionalisme guru serta memfasilitasi dengan kegiatan-kegiatan pengembangan profesional guru baik di sekolah maupun di luar sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang terlibat secara aktif dapat menjadi motivator utama bagi guru-guru untuk terus meningkatkan profesionalisme mereka. Dengan memberikan dukungan dan pengakuan atas usaha

mereka, kepala sekolah dapat menginspirasi semangat belajar yang tinggi diantara staf pengajar. Melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesional, baik di dalam maupun di luar sekolah, kepala sekolah memungkinkan guru-guru untuk mengakses sumber daya dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Ini mencakup workshop, seminar, kursus, dan kolaborasi dengan profesional lain di bidang mereka.

Keempat poin tersebut merupakan bagian dari dimensi motivasi kinerja guru yang dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah sebagai perannya dalam peningkatan kinerja guru¹²⁷ sejalan dengan teori tersebut dalam penelitian ini telah didapati peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru telah sesuai dengan teori tersebut, hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah tersebut diatas, yaitu pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, kedisiplinan, dorongan dan penghargaan serta pengembangan pusat belajar.

¹²⁷ Utomo, Budi, S. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Publik (JAMBSP)*. ISSN: 1829-9857. JAMBSP Volume 6, No. 3, Juni, 2010, hal. 376-393.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan tentang Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap maka dalam analisis data yang diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini, adalah Peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru sudah baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa hal berikut:

1. Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan kinerja guru, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan keefektifan perannya sebagai seorang pemimpin guna mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya harus membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan yang lebih baik. Kepala sekolah menjalankan perannya dalam peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan fungsi dan tugas pokok kepala sekolah, mencakup peran sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

a. Kepala Sekolah Sebagai Educator

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru-guru dalam pengembangan metode pengajaran yang efektif. Membantu guru dalam merencanakan kurikulum dan strategi pembelajaran yang sesuai

dengan kebutuhan peserta didik. Menjadi mentor bagi guru baru, membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan mengembangkan keterampilan mengajar mereka.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai manajer dalam manajemen operasional dan administratifnya sangat penting untuk memastikan bahwa sekolah berfungsi dengan baik dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Dengan memberdayakan tenaga pendidikan dan mendorong keterlibatan mereka, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

c. Kepala Sekolah Sebagai Administator

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Administator dalam peningkatan kinerja guru masih perlu adanya peningkatan. Setiap bidang administratif ini memerlukan perencanaan, implementasi, monitoring, dan evaluasi yang terus-menerus agar sekolah dapat beroperasi dengan efisien dan efektif.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Supervisor dalam peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik. Kegiatan-kegiatan konkret dalam peran kepala sekolah sebagai supervisor meliputi penyusunan program supervisi yang terstruktur, pelaksanaan observasi atau kunjungan kelas untuk memberikan umpan balik, serta pemanfaatan hasil supervisi untuk merancang intervensi atau dukungan tambahan bagi guru. Dengan pendekatan yang sesuai dengan prinsip-prinsip demokratis dan berorientasi pada kebutuhan serta perkembangan profesional guru, kepala sekolah dapat berperan efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Leader dalam peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik. Kepala sekolah bertanggung jawab memberikan arahan yang jelas dan pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik dan peserta didik. Ini mencerminkan peran sebagai pemimpin yang mengarahkan dan mengawasi jalannya proses belajar-mengajar.. Kepala sekolah menciptakan lingkungan yang memungkinkan komunikasi terbuka dan saling mendengar antara semua pihak di sekolah, termasuk tenaga pendidik, peserta didik, dan orang tua. Hal ini menunjukkan peran sebagai pemimpin yang memfasilitasi komunikasi efektif.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Inovator dalam peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik. Kepala sekolah menggunakan strategi yang tepat untuk memastikan hubungan yang harmonis antara sekolah dan lingkungannya. Hal ini mencerminkan peran sebagai inovator yang mempertimbangkan dampak lingkungan terhadap sekolah dan sebaliknya. Kepala Sekolah sebagai penggerak utama dalam menciptakan perubahan positif dan mengembangkan praktik pendidikan yang inovatif di sekolah.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, peran kepala sekolah sebagai Motivator dalam peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik. peran kepala sekolah sebagai motivator sangat terlihat melalui berbagai strategi yang diimplementasikan untuk meningkatkan motivasi para tenaga kependidikan di sekolah.

2. Langkah Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

Sejalan dengan peran kepala sekolah yang melaksanakan fungsi dan tugasnya, dalam upaya peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan yang dilaksanakan kepala sekolah, mencakup:

a. Pengaturan Lingkungan Fisik

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja melakukan pengaturan lingkungan fisik seperti penataan ruang kelas yang sesuai untuk pembelajaran, pengadaan ruang guru yang memadai, peningkatan fasilitas teknologi, lingkungan sekolah yang nyaman dan aman, dan ruang untuk pengembangan profesional guru.

b. Pengaturan Suasana Kerja

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja membuat pengaturan suasana kerja yang positif dan mendukung kinerja guru. Kepala sekolah rutin melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam upayanya membentuk suasana kerja positif dengan beberapa kegiatan seperti kegiatan *Briefing* pagi/ *Morning Motivations* dan rapat kerja/ rapat koordinasi. Kegiatan tersebut sudah baik dan dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja guru. Dengan adanya suasana kerja yang baik akan mendukung efektivitas kerja dalam proses pembelajaran.

c. Kedisiplinan, Dorongan dan Penghargaan

Upaya Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja dalam peningkatan kinerja guru ditumbuhkan dalam bentuk kedisiplinan, dorongan atau motivasi serta memberikan penghargaan tersebut sudah baik, adanya respon positif dari para guru menjadikan adanya upaya dari guru untuk lebih termotivasi dalam peningkatan kinerjanya.

d. Pengembangan Pusat Belajar

Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja ikut serta dalam pengembangan pusat belajar bagi guru, kepala sekolah mendorong dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan pengembangan

keprofesionalisme guru serta memfasilitasi dengan kegiatan-kegiatan pengembangan profesional guru baik di sekolah maupun di luar sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah aktif memotivasi guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar tetap relevan dan efektif dalam pengajaran melalui kegiatan-kegiatan seperti Pendidikan lanjutan, Pelatihan, Diklat, *Workshop*, kegiatan kolaborasi dengan rekan guru lain seperti KKG (Kelompok Kerja Guru), kegiatan pengembangan kurikulum dan lain sebagainya sebagai media guru terus belajar dan berinovasi agar dapat memberikan pengalaman pendidikan yang lebih baik bagi peserta didik mereka dan untuk peningkatan kinerja mereka.

B. Saran

Berdasarkan paparan dan kesimpulan diatas, maka penulis menyampaikan saran semoga bermanfaat guna memperbaiki dimasa yang akan datang khususnya dalam Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap, sebagai berikut:

1. Karena peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja berada dalam kategori sudah baik, maka bagi kepala sekolah SDIT Bina Insan Kamil Sidareja untuk terus meningkatkan kepemimpinannya dari segi fungsi kepemimpinan yaitu menciptakan kebersamaan diantara guru dan karyawan, Menciptakan rasa aman didalam lingkungan sekolah, memberikan saran, anjuran dan sugesti untuk memelihara serta meningkatkan semangat para guru staff dan peserta didik, Bertanggung jawab memenuhi dan menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, Sebagai motivator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, dan staf, Selalu dapat memperhatikan, menghargai apapun yang dihasilkan oleh para guru dan staf.

2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja guru yang harus ditingkatkan adalah pemberian reward atas apa yang dihasilkan oleh para guru dan staf, seharusnya ada bentuk reward financial untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru, jadi bukan hanya ucapan terimakasih.
3. Untuk langkah-langkah dalam peningkatan kinerja guru sebaiknya kepala sekolah hanya menerapkan tipe kepemimpinan demokrasi saja karena dengan cara mengajak bermusyawarah dengan warga sekolah dan mendengarkan pendapat guru maka guru akan merasa lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan tugas karena merasa lebih dihargai.
4. Untuk guru, Selalu berusaha menjadi guru yang profesional dengan menguasai kajian akademik serta Selalu mengembangkan diri dengan banyak berprestasi untuk peningkatan kinerja.
5. Penulis berharap tesis ini bisa menggerakkan semangat mahapeserta didik untuk menjadikan kontribusi dan kajian-kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru di penelitian yang akan datang agar bisa meneliti lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afroni, A. 2009. Kompetensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pembelajaran Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru. In Forum Tarbiyah (Vol. 7, No. 1, pp. 81-97). Fakultas Tarbiyah IAIN Pekalongan.
- Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. 2015. *A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management*. Management, 5(1).
- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arfandi, A., & Samsudin, M. A. 2021. Peran guru profesional sebagai fasilitator dan komunikator dalam kegiatan belajar mengajar. *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam*, 5(2), 124-132.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. Tips Menjadi Kepala Sekolah Professional. Jogjakarta: DIVA Pres Anggota IKAPI.
- Asyari, Saiful. "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 1. 2020: 27-40. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>.
- Baharuddin. dkk. 2012. Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori Dan Praktik. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Barnawi. dkk. 2012. *Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Batubara, J. 2017. Paradigma penelitian kualitatif dan filsafat ilmu pengetahuan dalam konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, 3(2), 95-107.
- Budi, S. Utomo. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBPS)*, 6(3), 376-393.
- Chukwuna, E.M., & Obiefuna, O. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi, *Journal of Mangerial Studies and Research*. 2(7).
- Creswell, J. W. 2012. *Educational Research*. University of Nebraska–Lincoln.
- Djam'an satori, dkk. 2014. Metode penelitian kualitatif. Bandung: alfabeta.
- Duryat, H. M. 2021. Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- E. Mulyasa. 2013. Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ekowati, E. T., Sunandar, S., & Murniati, N. A. N. 2019. Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Ar Rahmah Kecamatan Suruh. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(1).

- Eyal, O. and Roth, G. 2011. "Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis", *Journal of Educational Administration*, Vol. 49 No. 3, pp. 256-275.
- Faqihudin, M. (2019). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(1), 51-63.
- Fatikah, N. 2019. Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), 167-182.
- Firmawati, Y., & Usman, N. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(3).
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1).
- Flippo, E.B. 2002. *Personel Management Manajemen Personalia*. Edisi VII Jilid II Terjemahan Alponso S .Jakarta: Erlangga.
- Gaol, N. T. L. 2017. Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219.
- Hamdayama, Jumanta. 2016. *Metodologi Pengajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartawan, H. A. 2020. Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), 386-393.
- Hartinah, S., Arbaini, W., Arsil, A., & Hamengkubuwono, H. 2020. Kepala Sekolah Sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 01 Kepahiang. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 217-233.
- Hasanah, N. 2017. Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan. *al-Iltizam: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 24-50.
- Hasmila. 2017. Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran, Studi di MI Ma'arif Sarampu Polewali Mandar. *Tesis 2017*.
- Hersey, P. dkk. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Huda, Mualimul. "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1. 2022: 1.
- Imam Sofi'i. dkk. 2022. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Indramayu: Adanu Abimata
- Iskandar, Uray. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1. 2013. 1018-27.
- Iskandar. dkk. 2013. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ismail, M. I. 2010. Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 13(1), 44-63.

- Iverson, Brent L, and Peter B Dervan. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM* Vol 6, No, no. Vol 6, No 2 (2016): 78-30. <http://dx.doi.org/10.24042/alidarah.v6i2.804>.
- Jamin, H. 2018. Upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19-36.
- Jimmi Yuliantri. 2016. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru , *vol no.2 (Bandung, 2016)*
- Juhannah. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madarasah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf di MAN 1 Parepare. *Tesis 2017*.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karwanto, E. M. Q. 2020. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manejemen Pendidikan*, 8(3), 271-284.
- Lazwardi, D. 2016. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(2).
- Leithwood, K., Steinbach, R., & Jantzi, D. 2002. School leadership and teachers' motivation to implement accountability policies. *Educational Administration Quarterly*, 38(1), 94-119.
- Maduka, Chukwuma Edwin, and Obiefuna Okafor. "Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi." *International Journal of Managerial Studies and Research* 2, no. 7. 2014. 137-47. www.arcjournals.org.
- Maduratna, M. 2013. Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah dasar negeri 015 Samarinda. *Jurnal administrasi negara*, 1(1), 70-84.
- Majid, Abdul. 2013. Strategi Pembelajaran. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. 2015. Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Mangkunegara, A.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mansur, N. 2013. Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah. *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 14(1).
- Margono, P., & Putri, V. T. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80-86.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H (Penerjemah Sadeli, J & Hie P.B). 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Miftakhuddin, M. 2021. Pendekatan penelitian pendidikan: Tinjauan dari perspektif filsafat ilmu.
- Moleong, L. J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Monika, I. G. A., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. 2019. Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2).
- Muizzuddin, M. 2019. Pengembangan Profesionalisme Guru dan Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 127-140.
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN Press.
- Mulyasa E. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdaka.
- Mulyasa. H. E. 2013. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mumtaz, S., & Rindanigsih, I. 2023. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU: LITERATURE REVIEW. *Academic Journal Research*, 1(1), 48-57.
- Muspawi, M. 2021. Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Naharuddin,. 2017. Peranan Kompetensi Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Peserta Didik Kelas XI SMA DHI Mapilli Kabupaten Polman. *Tesis 2017*.
- Nasrun, N. 2016. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63-70.
- Nasution, Zulkarnain. 2010. *Manajemen Humas Di Lembaga Pendidikan*. Malang: UMM Press. Pustaka Utama.
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. 2016. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 7-14.
- Pianda, D. 2018. Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Puspitasari, D., Rofiq, A., Asy'ari, H., & Nasucha, J. A. 2022. C... Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kin... Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 70-83.
- Rachmawati. dkk. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rohiat. 2008. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. 2022. Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1-14.
- Santi, S., Undang, U., & Kasja, K. 2023. Peran Guru PAI Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 16078-16084.
- Sardiman. 2004. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Setiyati, S. 2014. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Setiyati, S. 2014. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Sholeh, M. 2016. Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Shulhan. dkk. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Cet:I. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Subandi, Tjipto. 2006. *Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Sudarya, Y., & Suratno, T. 2009. Dimensi kepemimpinan kepala sekolah. *Online diunduh http://File.Upi.Edu/Direktori/Jurnal/Pendidikan_Dasar/Nomor_12-Oktober_2009/Dimensi_Kepemimpinan_Kepala_Sekolah*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sunhaji. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Senja.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suradji, M. 2017. Upaya guru agama islam dalam membina akhlaq peserta didik. *Dar el-Ilmi: jurnal studi keagamaan, pendidikan dan humaniora*, 4(1), 18-38.
- Suyanto. dkk. 2013. *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga Group.
- Syafrudin. dkk. 2014. *Ilmu Pendidikan Islam Melegitkan Potensi Budaya Umat*. Jakarta: Hjri
- Syaidah, I. 2018. Pengaruh Kinerja Guru Akidah Akhlak Terhadap Motivasi Belajar Peserta didik pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di MAN Kandat (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Taruna, M. M. 2011. Perbedaan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Analisa*, 18(2), 17.
- Tobing, David Hizkia. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Toha, M. 2014. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Citra Umbara.
- Uno, H. B. 2020. *Paradigma Penelitian*. E-Prosiding Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo.
- Wahab, Abdul Aziz. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan; Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wasserman, E., Ben-eli, S., Yehoshua, O., & Gal, R. 2016. Relationship between the principal's leadership style and teacher motivation. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 15(10), 180-192.
- Winkel, W. S. 2004. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yamin, Martinis. dkk. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yusuf, Syamsu. dkk. 2011. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zhahira, J., Shalahudin, S., & Jamilah, J. 2022. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of educational research*, 1(1), 85-100.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi

PEDOMAN OBSERVASI

1. Identitas Observasi

- a. Lembaga yang diamati : SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, Cilacap
- b. Waktu : 9 Agustus- 8 Oktober 2023

2. Aspek-aspek yang diamati

- a. Keadaan Fisik dan lingkungan SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
- b. Kegiatan pembinaan kepala sekolah kepada guru

3. Lembar observasi

- a. Keadaan Fisik dan Lingkungan SDIT Bina Insan Kamil Sidareja

No.	Aspek yang diamati	Ada	Tidak
1	Gerbang sekolah	✓	
2	Visi Misi Sekolah	✓	
3	Pos Keamanan	✓	
4	Masjid	✓	
5	Ruang Kelas	✓	
6	Laboratorium	✓	
7	Perpustakaan	✓	

- b. Kegiatan Pembinaan Kepala Sekolah Kepada Guru

No.	Aspek yang diamati	Ada	Tidak
1	Briefing Pagi	✓	
2	Morning Motivations	✓	
3	Rapat Kerja/ Rapat Koordinasi	✓	
4	Workshop Pembinaan Guru	✓	
5	Evaluasi Kerja Guru (Supervisi)	✓	

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

1. Kepala SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
 - a. Sejarah sekolah
 - b. Visi Misi sekolah
 - c. Sistem pendidikan sekolah
 - d. Sarana dan prasarana sekolah
 - e. Kepemimpinan yang dijalankan di sekolah
 - f. Hubungan dengan guru dan staf sekolah
 - g. Kolaborasi dan tim kerja dengan guru dan staf sekolah
 - h. Kegiatan pembinaan/ motivasi kepada guru
 - i. Strategi dalam menjalankan kepemimpinan dan memotivasi guru
 - j. Kegiatan evaluasi kinerja guru
2. Guru SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
 - a. Pemahaman tentang Visi Misi sekolah
 - b. Pengalaman mengajar
 - c. Komitmen terhadap tugas yang diampu
 - d. Pengalaman dengan kepemimpinan kepala sekolah
 - e. Keterbukaan dan komunikasi dengan kepala sekolah
 - f. Penghargaan dan pengakuan dari kepala sekolah
 - g. Pendidikan dan pengembangan profesional
 - h. Keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan
 - i. Kolaborasi dan keterlibatan
 - j. Evaluasi dan umpan balik

Lampiran 3 Pedoman Dokumentasi

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Profil Sekolah
2. Visi Misi sekolah
3. Struktur organisasi sekolah
4. Kegiatan pembinaan kepala sekolah kepada guru (rapat guru terkait pemberian motivasi/ morning motivation/ bina pribadi insani/ majelis pagi)
5. Kegiatan pengembangan profesional guru (workshop/ diklat)
6. Data prestasi guru dan peserta didik 2 tahun terakhir
7. Proses kegiatan wawancara

Lampiran 4 Hasil Observasi

HASIL OBSERVASI

Judul	:	Observasi ke-1
Tempat	:	SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
Hari, tanggal	:	Senin, 14 Agustus 2023
Waktu	:	09.00-12.00

Peneliti melaksanakan observasi untuk melihat secara langsung lokasi penelitian. Adapun peneliti melaksanakan observasi pada hari senin tanggal 14 Agustus 2023 di lingkungan SDIT Bina Insan Kamil Sidareja. Peneliti memberikan surat penelitian dahulu kemudian dilanjut berkeliling lingkungan SDIT Bina Insan Kamil Sidareja. Hal-hal yang dapat diamati oleh peneliti adalah mengamati kondisi sekitar lingkungan SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, mulai dari halaman, ruang kelas, ruang guru, ruang kepala sekolah, masjid. Peneliti juga mengamati bagaimana kondisi atau bentuk fisik sekolah untuk melihat sarana dan prasarana sekolah yang menunjang proses pembelajaran dan mendukung suasana kerja bagi guru dan staf SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.

Judul	:	Observasi ke-2
Tempat	:	SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
Hari, tanggal	:	Selasa, 15 Agustus 2023
Waktu	:	09.00-12.00

Peneliti melaksanakan observasi untuk melihat secara langsung lokasi penelitian. Adapun peneliti melaksanakan observasi pada hari selasa tanggal 15 Agustus 2023 di lingkungan SDIT Bina Insan Kamil Sidareja. Peneliti melaksanakan observasi untuk mengumpulkan data terkait dengan profil sekolah, meliputi visi misi sekolah, struktur ogranisasi, sistem pendidikan sekolah, jumlah peserta didik, jumlah guru serta keadaan sarana dan prasarana di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja.

Judul	:	Observasi ke-3
Tempat	:	SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
Hari, tanggal	:	Jumat, 18 Agustus 2023
Waktu	:	09.00-12.00

Peneliti melaksanakan observasi untuk melihat secara langsung salah satu kegiatan yang dilaksanakan kepala sekolah dalam pembinaan atau pemberian motivasi kepada kinerja guru. Adapun peneliti melaksanakan observasi pada hari jumat tanggal 18 Agustus 2023 di lingkungan SDIT Bina Insan Kamil Sidareja untuk mengamati kegiatan pembinaan dan evaluasi yang rutin dilaksanakan seminggu sekali pada akhir pekan, karena di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja pembelajaran dilaksanakan selama lima hari kerja sehingga kegiatan pembinaan dan evaluasi rutin dilaksanakan di hari jumat setiap akhir pekan.

Lampiran 5 Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA
KEPALA SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA

Nama	:	Agus Riyanto, S.Pd.I., M.Pd.
Jabatan	:	Kepala Sekolah
Tempat	:	SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
Hari, tanggal	:	Senin, 25 September 2023
Waktu	:	08.00-10.00

1	<p><i>Peneliti:</i> Sudah berapa lama Anda menjabat sebagai Kepala Sekolah ?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Saya diamanati menjadi kepala sekolah sudah 18 tahun, tanggal mulai tugas (TMT) adalah 10 Juni 2005, adapun terhitung samapi tahun 2023 ini saya telah menjabat sebagai kepala sekolah selama 18 tahun”.</p>
2	<p><i>Peneliti:</i> Apa strategi utama yang Anda gunakan untuk memotivasi guru-guru di sekolah ini?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Pertama-tama, saya percaya bahwa motivasi datang dari pemahaman yang kuat tentang tujuan bersama dan peran penting masing-masing individu dalam mencapainya. Oleh karena itu, saya aktif dalam membangun hubungan yang kuat dengan setiap guru di sekolah ini. Saya berusaha untuk selalu terbuka dan berkomunikasi dengan mereka, mendengarkan aspirasi, kebutuhan, dan tantangan yang mereka hadapi. Selanjutnya, saya fokus pada memberikan pengakuan yang layak atas kontribusi mereka. Saya percaya bahwa penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, kami memiliki program penghargaan rutin yang mengakui prestasi dan dedikasi guru-guru kami. Selain itu, saya berkomitmen untuk menyediakan dukungan dan pembinaan yang dibutuhkan oleh guru-guru</p>

	<p>kami. Kami memiliki program pengembangan profesional yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan mereka dan membantu mereka berkembang dalam karier mereka”.</p>
3	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana Anda mendukung perkembangan profesional guru-guru di sekolah ini?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “kami menyelenggarakan serangkaian pelatihan dan workshop yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis, pemahaman kurikulum, dan penerapan teknologi dalam pembelajaran. Pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan dan minat guru-guru, serta melibatkan para ahli dan praktisi terkemuka di bidangnya. Kami juga mendorong partisipasi aktif guru-guru dalam kegiatan-kegiatan pengembangan profesional di luar sekolah, seperti seminar, konferensi, dan kursus online. Kami menyediakan dukungan finansial dan administratif untuk memfasilitasi partisipasi mereka dalam kegiatan-kegiatan tersebut”.</p>
4	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana sekolah ini mengembangkan program pelatihan atau pengembangan diri yang dapat meningkatkan keterampilan guru dan, pada gilirannya, motivasi mereka?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “di sekolah ini, kami sangat berkomitmen untuk mendukung pengembangan profesional guru-guru kami melalui program pelatihan dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Kami percaya bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan mereka akan membawa manfaat besar bagi kualitas pendidikan yang kami tawarkan. Kami secara teratur menyelenggarakan workshop dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan pedagogis guru-guru kami. Workshop ini mencakup berbagai topik, mulai dari strategi pengajaran inovatif hingga pendekatan pembelajaran berbasis teknologi. Kami juga mengundang pembicara tamu dan praktisi ahli untuk memberikan wawasan dan pengetahuan baru kepada staf”.</p>
5	<p><i>Peneliti:</i> Sejauh mana Anda mendengarkan masukan dan ide-ide dari guru-guru dalam pengambilan keputusan sekolah?</p>

	<p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Partisipasi guru-guru dalam pengambilan keputusan sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran. Oleh karena itu, saya selalu berupaya untuk mendengarkan masukan dan ide-ide dari guru-guru kami secara aktif. Saya mengadakan pertemuan rutin dengan staf untuk membahas isu-isu penting dan memperoleh masukan mereka tentang berbagai keputusan sekolah. Saya memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk menyampaikan pendapat mereka dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan”.</p>
6	<p><i>Peneliti:</i> Apakah Anda memiliki program atau insentif khusus untuk menghargai prestasi guru-guru?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Ya, kami memiliki beberapa program dan insentif khusus yang dirancang untuk menghargai prestasi guru-guru kami. Kami percaya bahwa pengakuan atas dedikasi dan pencapaian mereka sangat penting untuk memotivasi mereka dan memperkuat budaya prestasi di sekolah ini”.</p>
7	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana Anda mengatasi masalah atau konflik yang mungkin muncul antara guru-guru atau antara guru dan manajemen sekolah?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Mengatasi masalah atau konflik yang mungkin muncul antara guru-guru atau antara guru dan manajemen sekolah adalah salah satu aspek penting dari kepemimpinan sekolah yang efektif. Di sekolah ini, kami memiliki pendekatan yang proaktif dan kolaboratif dalam menangani masalah-masalah tersebut, kami mendorong komunikasi terbuka dan jujur di antara semua pihak yang terlibat. Saya selalu tersedia untuk mendengarkan masalah atau kekhawatiran dari guru-guru dan berusaha untuk memahami sudut pandang mereka dengan seksama.</p>
8	<p><i>Peneliti:</i> Apakah Anda berkomunikasi secara terbuka dengan guru-guru tentang tujuan dan visi sekolah?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Ya, saya sangat percaya bahwa komunikasi terbuka dengan guru-guru tentang tujuan dan visi sekolah merupakan</p>

	<p>elemen kunci dalam menciptakan keselarasan dan kesatuan dalam upaya pendidikan kita. Oleh karena itu, saya secara rutin dan teratur berkomunikasi dengan staf kami tentang visi, misi, dan tujuan sekolah”.</p>
9	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana Anda menjaga semangat dan dedikasi guru-guru dalam mengajar di sekolah ini?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Saya memandang menjaga semangat dan dedikasi guru-guru sebagai salah satu tanggung jawab utama saya sebagai kepala sekolah. Untuk itu, kami memiliki berbagai strategi dan inisiatif yang dirancang khusus untuk memastikan bahwa guru-guru kami tetap termotivasi dan berdedikasi dalam mengajar. Kami menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi di sekolah ini. Kami berusaha untuk membangun budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan saling mendukung di antara staf. Kami mengadakan kegiatan sosial, rekreasi, dan pelatihan yang memperkuat hubungan antar-guru dan meningkatkan moral mereka”.</p>
10	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana evaluasi kinerja guru dilakukan dengan cara yang adil dan memotivasi, tanpa menciptakan tekanan yang berlebihan?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Evaluasi kinerja guru adalah proses yang penting untuk memastikan bahwa standar pengajaran dan pembelajaran yang tinggi dipertahankan di sekolah kami. Namun, kami percaya bahwa evaluasi tersebut harus dilakukan dengan cara yang adil, memotivasi, dan tidak menciptakan tekanan yang berlebihan bagi guru-guru kami. Kami juga mendorong partisipasi guru-guru dalam proses evaluasi kinerja mereka. Kami memberikan kesempatan kepada mereka untuk menyampaikan bukti pencapaian dan pertumbuhan mereka dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini memberikan guru-guru kami kontrol atas proses evaluasi mereka sendiri dan memperkuat rasa tanggung jawab dan motivasi mereka”.</p>

HASIL WAWANCARA
GURU SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA

Nama	:	Yulianti Endah Fajarwati, S.S.
Jabatan	:	Guru PAI
Tempat	:	SDIT Bina Insan Kamil Sidareja
Hari, tanggal	:	Senin, 25 September 2023
Waktu	:	13.00-15.00

1	<p><i>Peneliti:</i> Sudah berapa lama Anda mengampu sebagai Guru Pendidikan Agama Islam?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Saya mengampu sebagai Guru PAI sudah terhitung dari tanggal 1 Agustus 2007, berarti sekarang sudah masuk tahun ke 16 saya mengampu sebagai guru PAI di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja”.</p>
2	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana Kepala Sekolah memotivasi Anda untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar pendidikan agama Islam di sekolah ini?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Kepala Sekolah telah memainkan peran yang sangat penting dalam memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar pendidikan agama Islam di sekolah ini. Salah satu hal yang paling saya hargai adalah komitmennya untuk mendukung pengembangan profesional saya. Beliau tidak hanya menyediakan akses ke berbagai pelatihan dan sumber daya yang relevan dengan bidang saya, tetapi juga secara aktif mendorong saya untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan diri”.</p>
3	<p><i>Peneliti:</i> Apakah Kepala Sekolah memiliki strategi khusus dalam memotivasi guru-guru dalam mengajar mata pelajaran agama Islam?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Pengalaman saya dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa beliau memiliki beberapa strategi khusus yang sangat efektif dalam memotivasi guru-guru dalam mengajar mata pelajaran agama</p>

	<p>Islam. Salah satu strategi yang paling saya hargai adalah penekanannya pada pentingnya integrasi nilai-nilai agama dalam semua aspek kehidupan sekolah. Beliau mendorong kami untuk tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga menjadi teladan bagi siswa dalam menerapkan ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari. Ini memberi kami rasa tanggung jawab yang besar dan memberikan arti yang lebih dalam pada pekerjaan kami”.</p>
4	<p><i>Peneliti:</i> Apakah Kepala Sekolah mendukung pengembangan profesional Anda sebagai guru pendidikan agama Islam?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Saya sangat beruntung memiliki seorang kepala sekolah yang sangat mendukung dalam pengembangan profesional saya sebagai guru pendidikan agama Islam. Beliau secara konsisten menekankan pentingnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang kami, serta memberikan berbagai dukungan yang diperlukan untuk mencapai hal tersebut. Kepala sekolah menyediakan akses ke berbagai pelatihan, workshop, dan seminar yang relevan dengan pengajaran dan pembelajaran mata pelajaran agama Islam.”</p>
5	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana Kepala Sekolah telah mendukung pengembangan profesional guru agama selama masa kepemimpinannya? Apakah ada program pelatihan atau workshop khusus?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Salah satu cara utama yang digunakan oleh kepala sekolah adalah melalui penyelenggaraan berbagai program pelatihan dan workshop khusus. Beliau secara rutin mengatur pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan pemahaman kami tentang metode pengajaran terbaru dan strategi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Program pelatihan tersebut sering kali melibatkan narasumber yang ahli di bidangnya, baik dari dalam maupun luar sekolah. Ini memberi kami akses kepada wawasan yang mendalam, serta memungkinkan kami untuk memperbarui dan meningkatkan praktik pengajaran kami sesuai dengan perkembangan terkini”.</p>

6	<p><i>Peneliti:</i> Sejauh mana Kepala Sekolah mendengarkan masukan dan ide-ide Anda dalam pengembangan program pendidikan agama Islam di sekolah ini?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan dan forum diskusi di mana kami dapat berbagi masukan, ide, dan pengalaman kami dalam mengajar mata pelajaran agama Islam. Beliau membuka ruang untuk diskusi terbuka tentang kebutuhan dan harapan kami terhadap program pendidikan agama Islam, serta berusaha untuk mencari solusi bersama untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Beliau memfasilitasi diskusi dan kolaborasi antara anggota komite untuk merumuskan rencana kerja yang jelas dan realistis, yang mencerminkan aspirasi dan kebutuhan kami sebagai guru agama”.</p>
7	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana Kepala Sekolah mengatasi masalah atau konflik yang mungkin muncul di antara guru-guru pendidikan agama Islam?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Kepala sekolah mendorong kami untuk menyelesaikan konflik melalui dialog konstruktif dan pembelajaran bersama. Beliau mengakui bahwa konflik merupakan kesempatan untuk pertumbuhan dan pembelajaran, dan mengajak kami untuk mencari solusi yang memperkuat hubungan di antara kami dan meningkatkan kualitas kerja sama dalam tim.</p>
8	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana Kepala Sekolah menjaga semangat dan dedikasi Anda dalam mengajar pendidikan agama Islam di sekolah ini?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Kepala sekolah secara konsisten menunjukkan apresiasi atas upaya kami sebagai guru pendidikan agama Islam. Beliau memberikan pengakuan publik atas prestasi kami, baik itu dalam bentuk penghargaan formal maupun pengakuan di hadapan staf dan siswa. Ini memberi saya dorongan tambahan untuk terus berusaha memberikan yang terbaik dalam mengajar. Selanjutnya, kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Beliau sering kali mengadakan pertemuan atau sesi diskusi di mana kami dapat saling berbagi</p>

	<p>pengalaman, strategi pengajaran, dan ide-ide inspiratif. Ini menciptakan rasa solidaritas di antara kami dan memperkuat komitmen kami untuk memberikan pendidikan agama Islam yang berkualitas kepada siswa kami”.</p>
9	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana Kepala Sekolah berinteraksi secara rutin dengan guru agama untuk memahami tantangan mereka dan mencari solusi bersama?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Kepala sekolah juga mengadakan pertemuan individual dengan kami secara berkala. Dalam pertemuan ini, kami dapat lebih mendalam membahas tantangan yang kami alami dalam pengajaran agama Islam dan mencari solusi yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan kami. Selanjutnya, kepala sekolah sering kali mengirimkan survei atau kuesioner kepada kami untuk mendapatkan umpan balik tentang pengalaman kami dalam mengajar mata pelajaran agama Islam. Ini memberi kami kesempatan untuk secara tertulis menyampaikan tantangan yang kami hadapi dan memberikan saran atau rekomendasi untuk perbaikan”.</p>
10	<p><i>Peneliti:</i> Bagaimana Kepala Sekolah menilai dan mengukur kinerja guru agama, serta bagaimana umpan balik ini digunakan untuk perbaikan?</p> <p><i>Jawaban Narasumber:</i> “Kepala sekolah menggunakan berbagai metode evaluasi untuk menilai kinerja kami. Ini termasuk observasi kelas secara langsung, peninjauan materi pembelajaran dan rencana pelajaran, analisis hasil ujian dan tugas siswa, serta pengumpulan umpan balik dari siswa, orang tua, dan rekan kerja. Selanjutnya, hasil evaluasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada kami sebagai guru agama. Kepala sekolah tidak hanya menyoroti kekuatan kami, tetapi juga mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki. Beliau memberikan saran dan rekomendasi yang spesifik untuk meningkatkan kualitas pengajaran kami, baik itu dalam hal strategi pengajaran, penggunaan sumber daya, atau pembangunan hubungan dengan siswa.”</p>

Lampiran 6 Hasil Dokumentasi

HASIL DOKUMENTASI

1. Profil Sekolah



a. Sejarah Singkat SDIT Bina Insan Kamil Sidareja

Pada awal berdirinya, Yayasan Bina Insan Kamil, merupakan yayasan yang bergerak dalam kegiatan-kegiatan sosial dan pembinaan umat . Kegiatan-kegiatan sosial yang sering dilaksanakan diantaranya bakti sosial, donor darah, pengumpulan zakat fitrah, dan pelaksanaan qurban. Sedangkan untuk pembinaan umat, dilakukan dengan pengajian-pengajian dan taman pendidikan al Quran. Pada tahun 2003, para pengurus yayasan berkumpul dan bermusyawarah tentang kondisi pendidikan yang ada di Sidareja secara khusus. Pada akhirnya Yayasan Bina Insan Kamil memutuskan untuk mendirikan sebuah sekolah sebagai solusinya. Dan pada tahun 2004, berdirilah SDIT Bina Bina Insan Kamil yang menawarkan sekolah dengan konsep *Full Day School*.

Pada awal berdirinya ruang yang digunakan untuk kegiatan belajar mengajar adalah rumah yang merupakan wakaf dari Bp. Rahman Widodo (salah satu pendiri). Pada saat itu hanya ada satu kelas dan dua orang guru. Kemudian, di tahun kedua SDIT Bina Insan Kamil juga hanya menerima satu kelas. Tetapi, di tahun kedua ini respon dari masyarakat sudah mulai terlihat. Hingga akhirnya SDIT Bina Insan Kamil bisa membangun gedung baru di atas tanah wakaf. Pada tahun 2009.¹

Pada bulan Agustus tahun 2011 SDIT Bina Insan Kamil diakreditasi pertama kali oleh Asesor dan mendapatkan hasil Akreditasi “A”. Pada tahun 2018 diakredirasi Kembali yang kedua dan mendapatkan hasil Akreditasi “A”. Jumlah Keadaan peserta didik dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan di tahun 2023/ 2024 sejumlah 469 peserta didik, dan jumlah dewan guru dan karyawan sejumlah 46 orang.

¹ Dokumen Akte Pendirian Yayasan Bina Insan Kamil No I / V / 97.

b. Letak Geografis SDIT Bina Insan Kamil Sidareja

SDIT Bina Insan Kamil Sidareja, Cilacap terletak di Dusun Jenggalan, Rt 01 Rw 05 Desa Sidamulya, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap. SDIT Bina Insan Kamil juga terletak di Jl. Jenderal Soedirman yang merupakan jalan raya utama yang menghubungkan Sidareja dengan kecamatan-kecamatan lain. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menguntungkan, karena mudahnya akses ke SDIT Bina Insan Kamil sehingga peserta didik SDIT Bina Insan Kamil bukan hanya berasal dari kecamatan Sidareja, tetapi berasal dari kecamatan-kecamatan lain.²

Untuk lebih jelasnya data tentang sekolah yang menjadi lokasi penelitian dipaparkan pada tabel berikut:³

Data Lokasi Penelitian

Nama Sekolah	SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA
NPSN	20300757
Jenjang Pendidikan	SD
Status Sekolah	Swasta
Alamat Sekolah	Jalan Jenderal Sudirman 65 Sidareja
RT / RW	01/ 05
Kode Pos	53261
Kelurahan	Sidamulya
Kecamatan	Kec. Sidareja
Kabupaten/Kota	Kab. Cilacap
Provinsi	Prov. Jawa Tengah
Negara	Indonesia
Posisi Geografis	Lintang -7,4863
	Bujur 108,8025

² Dokumen Profil Sekolah SD IT Bina Insan Kamil Sidareja tahun pelajaran 2023/2024.

³ Dokumen Profil Sekolah SD IT Bina Insan Kamil Sidareja tahun pelajaran 2023/2024.

c. Keadaan Kepala Sekolah dan Guru SDIT Bina Insan Kamil Sidareja

Tabel Kualifikasi Kepala Sekolah

No	Aspek Kualifikasi	Keterangan
1	Kualifikasi akademik S1/D4	S1 Pendidikan Agama Islam
2	Usia maksimal 56 (lima puluh enam) tahun pada waktu pengangkatan pertama sebagai kepala sekolah.	43 Tahun
3	Sehat jasmani dan rohani	Ya
4	Tidak pernah dikenakan hukuman disiplin	Tidak Pernah
5	Memiliki sertifikat pendidik	Sertifikasi
6	Sertifikat kepala sekolah	Ya
7	Pengalaman mengajar minimal 5 tahun	13 Tahun

Tabel Kualifikasi Guru

No	Aspek Guru	JML Guru	Kualifikasi S1		Kualifikasi sertifikat pendidik		Kesesuaian Latar belakang pendidikan dan mata pelajaran yang diampu	
			Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Guru Kelas	21	20	96%	8	38%	16	76%
2	Guru Mata Pelajaran	6	6	100%	1	16%	4	66%

2. Visi dan Misi Sekolah



a. Visi SDIT Bina Insan Kamil Sidareja

“Mencetak peserta didik berakhlak mulia, mandiri dan cerdas”

Indikator ketercapaian dari visi sesuai dengan variabelnya antara lain:

1) Berakhlak Mulia

(Membiasakan untuk patuh kepada peraturan dan tata tertib, Melatih untuk jujur dalam perkataan dan perbuatan, melatih berinteraksi sosial dengan orang lain secara baik dan siap bekerja sama dalam segala kegiatan).

2) Mandiri

(Mampu menjawab tantangan zaman, adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi, memiliki daya saing dalam menghadapi persaingan global namun tetap memegang teguh nilai-nilai keimanan, akhlak, kebenaran dan keadilan).

3) Cerdas

(Mampu menemukan solusi dalam menjawab segala tantangan dalam kehidupan sehari-hari).

b. Misi SDIT Bina Insan Kamil Sidareja

Menyiapkan anak usia Sekolah Dasar dengan :

- 1) Menanamkan kecintaan kepada Allah SWT, Rosulullah SAW, dan Islam
- 2) Melakukan pembelajaran yang komprehensif dengan orientasi pembentukan akhlak yang mulia
- 3) Melakukan proses pembelajaran yang menekankan kepada kecerdasan dalam bidang IMTAQ dan IPTEK
- 4) Menyiapkan peserta didik untuk bisa membaca Al Qur'an dengan baik dan benar
- 5) Menyiapkan peserta didik untuk memiliki kedisiplinan dan rasa tanggung jawab.

3. Struktur Organisasi Sekolah



4. Kegiatan pembinaan kepala sekolah kepada guru (rapat guru terkait pemberian motivasi/ morning motivation/ bina pribadi insani/ majelis pagi)
- a. Briefing pagi/ Morning Motivations



- b. Rapat Kerja/ Rapat Koordinasi



5. Kegiatan Pengembangan Profesional Guru (Workshop/ Diklat)



6. Data prestasi guru dan peserta didik 2 tahun terakhir





Selamat & Sukses

JUARA 3
Ust. Ratriana Sukma W., S.Pd.I

Lomba Guru PAI Inkresi dalam rangka Hari Amal Bhakti Kemenag ke-77 Kabupaten Cilacap.

**Hari Amal Bhakti**
Kementerian Agama RI



INFO PFD 2023
a.1071pfd-2023-24

Website: www.kem.sch.id/hab/kemendagri Facebook: [HAB Kemendagri](https://www.facebook.com/HAB-Kemendagri) Instagram: [HABKemendagri](https://www.instagram.com/HABKemendagri) YouTube: [HAB Kemendagri](https://www.youtube.com/HABKemendagri)



7. Proses Kegiatan Wawancara





Lampiran 5 Dokumen Surat Keterangan

1. SK Pembimbing Tesis



**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, 628200, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsatzu.ac.id Email : pps@uinsatzu.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA
NOMOR 784 TAHUN 2023**

Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

**DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSTAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI
SAIFUDDIN ZUHRI 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 41 tahun 2021 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menjadi Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk dan mengangkat Saudara **Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.** sebagai Pembimbing Tesis untuk mahasiswa **Siti Husaeni Nur Rohimah NIM 224120500004** 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 selama 3 (tiga) semester dan berakhir sampai **17 Oktober 2024**.
- 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.

Ditetapkan di : Purwokerto
Pada tanggal : 17 April 2023
Direktur,



Sunhaji

TEMBUSAN:

1. Wakil Rektor I
2. Kabiro AUPK



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik. Silakan cek keaslian dokumen pada tk.kemendag.go.id

Token : tthRla

2. Bukti Bimbingan Tesis



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

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

KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama : Siti Husaeni Nur Rohimah
NIM : 224120500004
Program Studi/Sem : MMPI
Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Guru PAI di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	5 Juni 2023	Konsultasi Judul Proposal Tesis (ACC Dosen Pembimbing)	
2	17 Juni 2023	Konsultasi Bab I Pendahuluan (Lbm harus detail ke masalah penelitian)	
3	3 Juli 2023	Konsultasi Bab II Landasan Teori (Teori kinerja guru ditambahkan lagi)	
4	10 Juli 2023	Konsultasi Bab III Metode Penelitian (Metode Penelitian mempermudah data)	
5	20 Juli 2023	Konsultasi Persiapan Pengajuan Proposal Tesis (ACC seminar proposal Tesis)	
6	23 Januari 2024	Konsultasi Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan	
7	25 Maret 2024	Konsultasi Revisi Bab IV, dan koreksi bab I - V	
8	19 April 2024	ACC Tesis untuk di Ujian Tesis	

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dr. Muh. Hanif, S.Ag., M.Ag., M.A.
NIP. 19730605 200801 1 017

Dosen Pembimbing

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

3. Bukti Telah Melaksanakan Observasi



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

Nomor : 472/ Un.19/ D.PPs/ PP.05.3/ 3/ 2023

Purwokerto, 7 Maret 2023

Lamp. : -

Hal : Permohonan Ijin Observasi

Kepada Yth:

Kepala SD IT Bina Insan Kamil Sidareja

Di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan penyusunan Proposal Tesis pada Pascasarjana UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin Observasi kepada mahasiswa kami berikut:

Nama : Siti Husaeni Nur Rohmah
NIM : 224120500004
Semester : 2
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2022/2023

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Waktu : 7 Maret 2023 s.d 6 April 2023
Lokasi : SD IT Bina Insan Kamil Sidareja
Objek : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja

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



YAYASAN BINA INSANKAMIL SIDAREJA
SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
SD IT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA

J. Jendral Soedirman No. 45 Sidareja Cilacap 53261 Telp. (0280) 520265 e-mail bikaids@yahoo.co.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/09.091/SDIT.BIK/III/2023

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Sekolah SDIT Bina Insan Kamil Sidareja menerangkan bahwa :

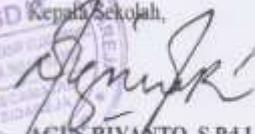
Nama : SITI HUSAENI NUR ROHIMAH
NIM : 224120500004
Semester : 2
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam - Pascasarjana UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto
Judul Tesis : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di SD
IT Bina Insan Kamil Sidareja Cilacap

Yang bersangkutan telah melakukan Observasi awal untuk penyusunan tesis sesuai judul yang diajukan kepada kami.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sidareja, 20 Maret 2023

Kepala Sekolah,


AGUS RIYANTO, S.Pd.I.





**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.uinsu.ac.id Email : pps@uinsu.ac.id

Nomor : 1595/ Un.19/ D.PS/ PP.05.3/ 6/ 2023

Purwokerto, 9 Agustus 2023

Lamp. : -

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth:

Kepala SD IT Bina Insan Kamil

Di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan penyusunan tesis sebagai tugas akhir pada Pascasarjana UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami berikut:

Nama : Siti Husaeni Nur Rohimah
NIM : 224120500004
Semester : 3
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2022/2023

Adapun penelitian tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Waktu Penelitian : 9 Agustus 2023 s.d 8 Oktober 2023
Judul Penelitian : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Guru PAI di SD IT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap
Lokasi Penelitian : SD IT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap

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



YAYASAN BINA INSANKAMIL SIDAREJA
SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJA

Jl. Jenderal Soedirman No. 65 Sidareja Cilacap 53261 Telp. (0280) 523265 e-mail bika@yaho.co.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : 248/189/SDIT.BIK/X/2023

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Sekolah SDIT Bina Insan Kamil Sidareja menerangkan bahwa :

Nama : Siti Husaeni Nur Rohimah
NIM : 224120500004
Semester : 3
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2022/ 2023

Berdasarkan surat dari UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Nomor 1903/Un.19/D.PS/PP.05.3/6/2023, perihal ijin penelitian dengan judul "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Guru PAI di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap*"

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan observasi penelitian lapangan terhitung mulai tanggal 9 Agustus 2023 sampai dengan tanggal 8 Oktober 2023 di SDIT Bina Insan Kamil Sidareja Kabupaten Cilacap.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sidareja, 25 Oktober 2023

Kepala Sekolah,

Agus Riyanto, S.Pd.I.



RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : SITI HUSAENI NUR ROHIMAH
2. NIM : 224120500004
3. Tempat Tanggal Lahir : Banyumas, 24 Maret 1995
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Guru
6. Alamat : Gandrungmangu 09/01 Cilacap
7. Email : shusaeniwardana@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MA Negeri Purwokerto 1 2010-2013
2. S1 PAI IAIN Purwokerto 2013-2017
3. S2 MMPI UIN SAIZU Purwokerto 2022-2024

C. Riwayat Pekerjaan

- Guru PAI di SD Negeri Bulaksari 04 2017-Sekarang

Penulis



SITI HUSAENI NUR ROHIMAH
NIM. 224120500004