



**IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP-IT NURUL ILMI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat dalam Mencapai
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

Oleh :

KHAIRUNNISWAH

NIM: 0307162107

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2020



**IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP-IT NURUL ILMI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat dalam Mencapai
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

Oleh :

KHAIRUNNISWAH
NIM: 0307162107

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A

NIP: 19681120199503 1 003

Pembimbing I

Dr. Inom Nasution, M.Pd

NIP: 197107061995032001

Ketua Prodi MPI

10/11/2020

Dr. Abdillah, M.Pd

NIP: 196808051997031002

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khairunniswah

NIM : 0307162107

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP-
IT NURUL ILMI**

Pembimbing : 1. Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd

: 2. Dr. Inom Nasution, M.Pd

Menyatakan dengan ini sebenarnya skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan semuanya yang telah saya sebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 26 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan



KHAIRUNNISWAH
NIM: 0307162107

Nomor : Istimewa

Medan, 26 Oktober 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Khairunniswah

NIM : 0307162107

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP : 196811201995031003

Pembimbing II



Dr. Inom Nasution, M.Pd
NIP : 197107061995032001

ABSTRAK



Nama : Khairunniswah

Nim : 0307162107

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Pembimbing 1 : Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd

Pembimbing 2 : Dr. Inom Nasution, M.Pd

Judul Skripsi : **Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi**

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui: (1) perencanaan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi, (2) upaya kepala sekolah melaksanakan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi, (3) hambatan implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menitik beratkan sumber data informasi yaitu: Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha, dan guru bahasa inggris untuk mengokohkan keabsahan data yang diperoleh.

Dari hasil penelitian ini menggunakan tiga temuan yaitu: (1) perencanaan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi sudah dilaksanakan dengan baik, dilakukan dalam bentuk rapat dan musyawarah bersama para guru-guru, (2) upaya kepala sekolah melaksanakan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi dilakukan dengan memberikan tugas kepada guru-guru sesuai bidang kemampuan dan pekerjaan sesuai keahlian, (3) hambatan implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi dilakukan oleh guru saat bekerja untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja guru yang sudah berjalan.

Kata Kunci: *Program Kerja, Kinerja Guru*

Diketahui Oleh:

Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd

NIP. 19681120199503 1 003

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil Alamin puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmad dan Hidayah-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat dan salam di sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam berupa ajaran yang sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan pada program studi Manajemen Pendidikan Islam dan dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul: **Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP-IT Nurul Ilmi.**

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih pada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd dan Ibu Inom Nasution, M.Pd sebagai pembimbing satu dan pembimbing dua yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis yang akan disampaikan kepada:

1. Penulis mengucapkan terima kasih yang istimewa kepada Ayahanda Julkifli Lubis, Almh Ibunda Hj. Asliyah Ritonga, Kakak dan Abang keluarga besar Lubis yang telah memberikan segala kebaikan, dorongan, dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Bapak Rektor, Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan dan pembantu Dekan beserta seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf administrasi yang telah memberikan bantuan dan kesempatan dan fasilitas belajar kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.
3. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd ketua jurusan selaku penasehat akademik Manajemen Pendidikan Islam yang telahh memberikan banyak bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu kepala sekolah SMP-IT Nurul Ilmi, Bapak/Ibu guru SMP-IT Nurul Ilmi yang telah membantu memberikan informasi sehubungan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan selama perkuliahan dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih kepada sahabat saya Ariani, Dinda Arsyka Lubis, Indah Sari, Izzahtul Hasana Simbolon, Rizki Utami, Siti Hartini, Rosmiati Ritonga, Andini Pratiwi, Mega Ariani, Siti Aminatun Suryani dan Siska Rapika Nasution yang telah banyak memberikan bantuan dan semangat selama perkuliahan.
6. Ucapan terima kasih kepada teman-teman sahabat Manajemen Pendidikan Islam 1 yang telah menolong semangat dan kerja sama dalam pembuatan

skripsi dan selama perkuliahan kita sama-sama berjuang untuk mencapai cita-cita kita bersama.

Ucapan ini dengan hati yang tulus penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat diharapkan demi kesempurnaannya hasil penelitian skripsi ini.

Medan, 26 Oktober 2020

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Khairunniswah', written over a light pink rectangular background.

KHAIRUNNISWAH

NIM: 0307162107

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

.....	
.....	i

DAFTAR ISI.....

.....	ii
-------	-----------

BAB I PENDAHULUAN.....

.....	1
-------	----------

A. Latar Belakang Masalah.....

.....	1
-------	---

B. Fokus Penelitian.....

.....	9
-------	---

C. Rumusan Masalah.....

.....	9
-------	---

D. Tujuan Penelitian.....

.....	
-------	--

.....	10
-------	----

E. Manfaat Penelitian.....

.....	10
-------	----

BAB II KAJIAN TEORITIS.....

.....	12
-------	-----------

A. Program Kerja Kepala Sekolah.....

.....	12
-------	----

1. Pengertian Program	12
2. Pengertian Kepala Sekolah	13
3. Program Kerja Kepala Sekolah	16
4. Tugas Pokok dan Kompetensi Kepala Sekolah	21
B. Kinerja Guru	25
1. Pengertian Kinerja Guru	26
2. Kriteria Kinerja Guru	33
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	38
4. Indikator Kinerja Guru	43
C. Penelitian Relevan.....	45

BAB III METODE PENELITIAN
.....49

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian	49
---	----

B. Subjek Penelitian.....	40
C. Teknik Pengumpulan Data.....	50
1. Observasi	
.....	
.....	51
2. Wawancara	
.....	
.....	51
3. Dokumentasi	
.....	
.....	52
D. Teknik Analisis Data.....	52
E. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data	54
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	57
.....	57
A. Temuan Umum.....	57
.....	57
1. Struktur Organisasi SMP-IT Nurul Ilmi	
.....	57

2. Program Kerja Organisasi SMP-IT Nurul Ilmi.....	58
3. Tenaga Kependidikan SMP-IT Nurul Ilmi	60
4. Kurikulum SMP-IT Nurul Ilmi	62
B. Temuan Khusus	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84

LAMPIRAN

.....
.....90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP-IT Nurul Ilmi
.....61

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Guru SMP-IT Nurul Ilmi.....
.....61

DAFTAR GAMBAR

Bagan 1. Struktur Organisasi SMP-IT Nurul Ilmi	
.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Wawancara	
.....	90
Lampiran 2 Pedoman Dokumentasi SMP-IT Nurul Ilmi	
.....	94
Lampiran 3 Foto Dokumentasi SMP-IT Nurul Ilmi	
.....	95
Lampiran 4 Data Guru SMP-IT Nurul Ilmi	
.....	104
Lampiran 5 Data Siswa/Siswi SMP-IT Nurul Ilmi	
.....	105
Lampiran 6 Surat Izin Melakukan Riset Dari Jurusan	
.....	108
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian Dari SMP-IT Nurul Ilmi	
.....	109
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	
.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu di antaranya adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan erat dengan kualitas guru. Semua guru memiliki peran strategis dalam berbagai bidang pendidikan, bahkan sumber pendidikan lain yang memadai, tidak ada lagi yang seringkali kurang apabila tidak didukung oleh keberadaan guru yang berkualitas dimanapun. Dengan itu, semua guru juga merupakan salah satu ujung tombak bagi peserta didik dalam upaya peningkatan kualitas layanan pendidikan dan hasil pendidikan di sekolah. Guru merupakan salah satu kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan yang ada. Pengakuan dan penghargaan terhadap profesi guru akan semakin meningkat, yang diawali dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh setiap guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan itu sendiri. Sedangkan pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi pendidik sebagai suatu agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.¹

Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dapat dilihat dari kualitas pembelajarannya. Salah satu faktor penting yang akan menunjang kualitas dalam pembelajaran adalah suatu kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Guru ketika dalam mengajar di kelas, guru harus dapat memahami materi pelajaran yang diajarkannya sebagai suatu pelajaran yang dapat mengembangkan kemampuan berfikir siswa dan memahami berbagai model pembelajaran yang dapat merangsang kemampuan siswa untuk belajar dengan perencanaan pengajaran yang matang oleh guru yang sudah disusun oleh guru terlebih dahulu, agar persiapannya lebih mantap dan tidak bertelele ketika mengajar peserta didik di dalam kelas.

Semua guru yang membidangi mata pembelajarannya sendiri harus dapat memahami materi pelajaran yang akan diajarkannya kepada anak-didiknya sebagai suatu pelajaran yang dapat mengembangkan kemampuan berfikir siswa dan memahami berbagai model pembelajaran yang dapat merangsang kemampuan siswa-siswi untuk belajar dengan perencanaan pengajaran yang matang oleh guru.²

Peningkatan terhadap kinerja guru di dalam sekolah perlu di lakukan dengan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala sekolah melalui pembinaan-pembinaan. Guru juga seorang pendidik

¹ Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru Dan Dosen*.

² Saiful Sagala, (2003), *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, h.

yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, membina dan mengevaluasi peserta didiknya pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru juga merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mengimplementasikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Kinerja guru tidak lain adalah kemampuan guru untuk menampilkan atau mengerjakan tugas guru. Kinerja guru dapat tercermin dalam perilaku guru di dalam suatu proses pembelajaran.

Kinerja guru adalah suatu persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerjanya, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama dan prakarsa.⁴ Kompetensi yang diberikan kepada guru tersebut sangatlah berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja guru tersebut, motivasi kerja dan hasil kerjanya. Apabila kompensasi yang diberikan kepadanya dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup guru tersebut maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Tujuan bekerja guru banyak

³ Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama, h. 9.

⁴ Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press, h. 7.

dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya juga. Dampak dari meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya akan semakin baik.

Selain itu penilaian kinerja guru yang dimaksud yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa dengan membantu para guru-guru menyadari potensi mereka dan dapat melaksanakan tugas yang seefektif mungkin. Penilaian yaitu kegiatan guru dalam mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik dan buruknya penilain tersebut.⁵ Penilain terhadap kinerja guru difokuskan pada usaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Setiap guru hendaknya mempunyai uraian tugas yang jelas, karena guru mempunyai peranan sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan siswa. Dengan adanya evaluasi kinerja guru ini, seorang guru akan lebih berhati-hati lagi dalam segala hal. Kinerja dan kualitas mengajar para guru yang perlu dievaluasi secara periodik.⁶

Seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu memberikan pemahaman dan menanamkan nilai-nilai yang baik, pemimpin juga mendorong untuk lebih produktif, sehingga menghasilkan kerja yang maksimal. Dengan bekerja keras, guru mampu memaksimalkan potensi diri,

⁵ Hasan Baharun, (2016), “*Penilaian Berbasis Kelas Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah,*” *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 3, no. 2, h. 204-216.

⁶ Kompas, (2010), *Evaluasi Kinerja Guru*. Bersertifikasi, <http://edukasi.kompas.com/read/2010/12/05/03121837/Evaluasi.Kinerja.Guru.Bersertifikasi>. Diakses pada tanggal 24 Desember 2019.

kreativitas yang dapat memberikan pengaruh baik bagi dirinya sendiri dan orang lain (peserta didik).

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah berkarir menjadi guru yang cukup lama. Seseorang yang dipercayai menjadi kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan sesuai dengan ketentuan. Menurut Davis G A dan Thomas MA dalam bukunya Wahyudi, berpendapat bahwa kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu mengelola atau memimpin sekolah, (2) memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah-masalah di sekolah, (3) mempunyai keterampilan sosial, (4) profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya.⁷ Kepala sekolah yang berkompoten dalam bidang tugasnya adalah kepala sekolah mempunyai kompetensi yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yaitu kompetensi kepala sekolah meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supevisi, dan kompetensi sosial.⁸ Dari kompetensi yang dimiliki tersebut diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dalam sekolah tersebut. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, membina tenaga

⁷ Wahyudi, (2009), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, h. 63.

⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007, *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.

kependidikan, dan mendayagunakan sekaligus memelihara sarana dan prasarana.⁹

Sekolah atau lembaga pendidikan secara umum merupakan miniatur masyarakat (*mini society*) oleh sebab itu daur kehidupan sebagaimana yang terjadi pada kehidupan yang nyata juga berlangsung di sekolah. Meski demikian, secara lebih rinci sekolah merupakan wahana pengembangan peserta didik dimana proses di dalamnya adalah proses pelayanan jasa. Komponen yang berada di sekolah mulai dari staf administrasi, guru hingga kepala sekolah merupakan figur yang secara tulus mengabdikan dirinya untuk memberikan pelayanan. Sedangkan siswa dan orang tua siswa adalah figur yang harus memperoleh pelayanan. Jika daur kehidupan diharapkan berjalan dengan baik, maka staf administrasi, guru dan kepala sekolah harus memberikan pelayanan maksimal kepada para siswa, begitu juga sebaliknya siswa harus mampu menggunakan daya nalar, olah pikir dan cita rasanya untuk mendayagunakan pelayanan yang diberikan oleh pihak sekolah kepada mereka.¹⁰

Sekolah efektif adalah sekolah yang fokus orientasinya untuk meningkatkan mutu melalui pengelolaan data. Perkembangan sekolah harus selalu diperhatikan oleh kepala sekolah agar membentuk sistem informasi perkembangan mutu belajar yang lebih baik dan efektif. Sekolah efektif adalah sekolah yang dapat menerapkan prinsip-prinsip sekolah efektif dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar di sekolah tersebut sehingga

⁹ E. Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional; dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Rosdakarya, h. 24.

¹⁰ Jelantik, Ketut A. A, (2015), *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional: Panduan Menuju PKKS*, Yogyakarta: Depublish, h. 3.

berdampak pada peningkatan jumlah peserta didik yang mencapai prestasi akademik yang baik. Sekolah efektif juga memiliki kepala sekolah dan guru yang efektif. Kepala sekolah yang efektif bertindak sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan orang-orang dan mendorong organisasi untuk berkembang meraih keunggulan. Ia juga berperan sebagai manager yang bertugas memastikan bahwa pembelajaran berlangsung efektif, dan mengukur hasil yang dicapai untuk dijadikan acuan bagi perbaikan-perbaikan mutu tahap selanjutnya. Guru yang efektif adalah guru yang menguasai seluruh pengetahuan tentang materi pelajaran, pengetahuan pedagogik secara teoritis dan praktis, pengetahuan kurikulum dan penerapannya, pengetahuan tentang peserta didik dan karakteristiknya, pengetahuan konteks pendidikan, serta pengetahuan arah, tujuan dan nilai pendidikan.¹¹

Sesuai pengamatan penulis, maka manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan program kerja kepala sekolah SMP-IT Nurul Ilmi untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan dengan seluruh guru di sekolah. Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, kepala sekolah harus dapat membangun kompetensi dan meningkatkan kualitas guru dengan membantu para guru menyadari bahwa potensi mereka dan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Dimana, masih banyak terdapat kekurangan seperti kurangnya persediaan media pembelajaran, kurangnya pengalaman guru dalam mengajar, kurangnya evaluasi dan supervisi kepala sekolah, kurangnya peningkatan atau penambahan sarana

¹¹ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, (2013), *Kinerja dan Keprofesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, h. 29.

prasarana, dan kurangnya kemampuan guru. Seberapa besar kekurangan pekerjaan guru dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, guru dan kepala sekolah diharapkan mau berkerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru, menetapkan prestasi kerja yang akan diukur dan mengendalikan berbagai hambatan dan tantangan kinerja dan berupaya menyingkirkannya. Sehingga untuk menanggulangi tantangan yang ditujukan kepada guru tersebut, berbagai upaya yang akan dilakukan oleh guru dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah SMP-IT Nurul Ilmi harus memiliki kompetensi yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah SMP-IT Nurul Ilmi. Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, membina tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sekaligus memelihara dan menambah sarana prasarana di sekolah tersebut. Dalam kompetensi tersebut kepala sekolah juga masih kurang berperan dalam menjalankan standar pengelolaan sekolah yaitu seperti perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, supervisi dan evaluasi. Kepala sekolah harus terus merencanakan dan melaksanakan program kerja kepala sekolah agar tidak ada program kerja kepala sekolah yang tidak terlaksanakan lagi, dan disetujui oleh kepala yayasan SMP-IT Nurul Ilmi. Maka dari itu semua program kerja kepala SMP-IT Nurul Ilmi harus terlaksanakan dengan baik sesuai persetujuan pihak yayasan SMP-IT Nurul Ilmi.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang diatas dijelaskan bahwa penulis dalam penelitian ini menjelaskan Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi yang membahas tentang kurangnya rencana program kerja kepala sekolah, kurangnya pelaksanaan rencana program kerja kepala sekolah, dan kurangnya kesadaran baik dari kepala sekolah maupun tenaga pendidikan dalam menjalankan tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu, penulis memberi judul penelitian ini: **“IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP-IT NURUL ILMI”**.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan fokus masalah penelitian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
2. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi?
3. Bagaimana implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi.
2. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi.
3. Untuk mengetahui implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai banyak manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dan menambah wawasan di bidang pendidikan.
 - b. Sebagai bahan masukan dan menambah wawasan mengenai implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru dan menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penulis menambah pengalaman dan wawasan baru mengenai implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru dan menambah ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan.

b. Bagi Sekolah

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai implementasi program kerja kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Para Guru

Sebagai cermin untuk lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar mendapatkan apresiasi yang bagus dari kepala sekolah, rekan kerjanya agar tidak terjadi lagi kesalahan dalam bekerjasama.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Program Kerja Kepala Sekolah

1. Pengertian program

Menurut Suharsimi dalam buku Rusydi Ananda dan Tien Rafida, berpendapat bahwa ada dua pengertian untuk istilah “program”, yaitu pengertian secara khusus dan secara umum, “program” dapat diartikan sebagai “rencana”.¹² Jika seseorang ditanya oleh guru, apa programnya setelah lulus dalam penyelesaian pendidikan di sekolah yang diikuti maka “program” dalam kalimat tersebut adalah rencana atau rancangan suatu kegiatan yang akan dilakukan setelah lulus. Rencana ini mungkin berupa suatu keinginan yang untuk melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi lagi, mencari sebuah pekerjaan, membantu orang tua dalam membina usaha, atau juga belum menentukan program apapun yang akan dicapai.¹³

Menurut Arikunto dan Jabar dalam buku Rusydi Ananda dan Tien Rafida, berpendapat bahwa sebuah program dapat didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam sebuah proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam organisasi yang akan melibatkan sekelompok orang dalam program tersebut. Ada tiga pengertian penting dalam menentukan program, yaitu (1) realisasi atau

¹² Rusydi Ananda dan Tien Rafida, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Pedana Publishing, h. 5.

¹³ Arikunto, Suharsimi, (2014), *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman teoritis praktis bagi mahasiswa dan praktisi pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 3.

implementasi suatu kebijakan, (2) terjadi dalam waktu relatif lama bukan kegiatan tunggal tetapi jamak berkesinambungan, dan (3) terjadi dalam organisasi yang melibatkan sekelompok orang.¹⁴

Menurut Suherman dan Sukjaya dalam buku Rusydi Ananda dan Tien Rafida berpendapat bahwa program adalah suatu rencana kegiatan yang dirumuskan secara operasional dengan memperhitungkan segala faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pencapaian program tersebut.¹⁵

Sebuah program bukan hanya kegiatan tunggal yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat, tetapi merupakan kegiatan yang berkesinambungan karena melaksanakan suatu kebijakan. Oleh karena itu, sebuah program dapat berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dimaknai bahwa program adalah suatu rencana yang melibatkan berbagai unit yang berisi kebijakan dan rangkaian yang harus dilakukan dalam waktu tertentu. Program dalam hal ini berupa aktivitas atau rangkaian aktivitas yang akan direncanakan.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Sayfuddin bahwa kepala sekolah tersusun dari dua kata yaitu “kepala” yang memiliki arti ketua atau kepemimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, sedangkan “sekolah” yaitu sebuah lembaga dimana menjadi tempat proses belajar mengajar. Jadi, kepala sekolah dapat didefinisikan yaitu

¹⁴ *Ibid.* Rusydi Ananda, Tien Rafida, h. 5.

¹⁵ *Ibid.* Rusydi Ananda, Tien Rafida, h. 5.

seorang yang memegang kepemimpinan di lembaga pendidikan dan berusaha mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan anggota dalam organisasi.¹⁶

Menurut Kristiawan kepala sekolah adalah orang yang memimpin sebuah lembaga pendidikan atau sekolah untuk menggerakkan, mempengaruhi serta mendorong semua pihak yang terlibat dalam suatu lembaga pendidikan tersebut untuk mencapai suatu tujuan bersama.¹⁷ Menurut Husaini Usman dalam Priansa menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan seorang manager yang mengorganisasikan seluruh sumber daya sekolah dengan menggunakan prinsip “TEAMWORK”, yaitu rasa kebersamaan antara guru dengan guru yang lainnya (*together*). Pandai merasakan (*empathy*) semua guru harus pandai memahami dan merasakan perasaan kecewa ketika mengajar. Saling membantu (*assist*), semua guru harus saling tolong menolong satu sama lain, agar semua pekerjaan yang mereka kerjakan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik. Saling penuh kedewasaan (*maturity*), semua guru harus bersikap dewasa satu sama lain. Saling mematuhi (*willingness*), semua guru harus mematuhi semua peraturan yang telah di setujui ataupun disepakati bersama. Saling teratur (*organization*), semua guru harus mengatur peserta didiknya dengan teratur dan baik agar tidak ada sesuatu yang tidak diinginkan terjadi. Saling menghormati (*respect*), sesama guru, siswa maupun yang lainnya saling menghormati dan menghargai satu sama lain dan saling berbaik hati antar sesama (*kindness*).¹⁸

¹⁶ Saifuddin, (2014), *Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis*, Yogyakarta: Deepublish, h. 2.

¹⁷ Muhammad Kristiawan, dkk, (2017), *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish, h. 17.

¹⁸ Priansa, J. Donni, (2014), *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, h. 49.

Selain itu Wahjosumidjo menjelaskan bahwa kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru dan interaksi sosial yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran dari gurunya tersebut.¹⁹

Menurut Soewardji Lazaruth menyatakan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.²⁰ Seorang kepala sekolah juga dapat sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dalam kehidupan di sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan, tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya di sekolah tersebut. Jika seorang kepala sekolah tidak diterima oleh para bawahannya, maka akan tidak dapat berjalan dengan baik proses kegiatan kepala sekolah, guru-guru maupun juga siswa-siswi yang belajar di sekolah tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki tugas tambahan atau seseorang yang memiliki wewenang dalam sebuah lembaga atau organisasi yang mempengaruhi, memotivasi

¹⁹ Wahjosumidjo, (2002), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya Ed. 1 Cet.3*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 83.

²⁰ Soewardji Lazaruth, (1992), *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius, h. 20.

serta menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah lembaga atau organisasi.

3. Program Kerja Kepala Sekolah

Menurut Dwiwibawa berpendapat bahwa program kerja adalah kumpulan dari berbagai kegiatan yang merupakan uraian dan penjabaran dari suatu rencana kerja.²¹

Menurut Muhaimin berpendapat bahwa program kerja kepala sekolah adalah program yang komprehensif untuk mengoptimalkan pemanfaatan segala sumber daya yang ada dan yang mungkin diperoleh guna mencapai tujuan yang diinginkan dan yang akan datang.²²

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Sekolah, meliputi (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) supervisi dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah, dan (5) sistem informasi sekolah. Perencanaan program meliputi; (a) merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan visi sekolah; (b) merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan misi sekolah; (c) merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan tujuan sekolah; (d) membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS); dan (e) membuat perencanaan program induksi.²³

²¹ Dwiwibawa, Rudy, (2008), *Siapa Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*, Yogyakarta: KANISIUS, h. 44.

²² Muhaimin, dkk, (2009), *Manajemen pendidikan; aplikasinya dalam penyusunan rencana pengembangan sekolah/ madrasah*, Jakarta: PRENAMEDIA GROUP, h. 196.

²³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007 Tentang *Standar Pengelolaan Sekolah*.

Pelaksanaan rencana kerja kepala sekolah yaitu; (a) kepala sekolah akan menyusun pedoman kerja; (b) kepala sekolah akan menyusun struktur organisasi sekolah; (c) kepala sekolah menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan sekolah dalam satu tahun; (d) kepala sekolah akan menyusun pengelolaan kesiswaan; (e) kepala sekolah akan menyusun KTSP, kalender pendidikan, dan kegiatan pembelajaran; (f) kepala sekolah mengelola semua tenaga pendidik dan kependidikan; (g) kepala sekolah mengelola sarana dan prasarana yang ada disekolah; (h) kepala sekolah akan membimbing guru pemula yang akan mengajar di sekolahnya; (i) kepala sekolah akan mengelola semua keuangan dan pembiayaan yang terlibat dengan sekolah; (j) kepala sekolah akan mengelola budaya dan lingkungan sekolah dimana pun; dan (k) memberdayakan peran serta masyarakat dan kemitraan sekolah.²⁴

Supervisi dan evaluasi yaitu: (a) kepala sekolah melaksanakan program supervise, (b) kepala sekolah akan melaksanakan Evaluasi Diri Sekolah (EDS), (c) kepala sekolah akan melaksanakan evaluasi dan pengembangan KTSP di sekolah, (d) melaksanakan evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan, dan (e) kepala sekolah akan menyiapkan semua kelengkapan akreditasi sekolah agar dapat meningkatkan akreditasi sekolah menjadi lebih baik lagi.²⁵

Kepemimpinan kepala sekolah yaitu: (a) menjabarkan visi ke dalam misi agar dapat target mutu pendidikan di sekolah, (b) merumuskan tujuan sekolah dan target mutu pendidikan sekolah yang akan dicapai, (c) menganalisis tantangan, peluang, kelemahan dan kekurangan sekolah, (d) kepala sekolah membuat rencana kerja sendiri, strategi dan rencana kerja tahunan kepala sekolah untuk peningkatan

²⁴ *Ibid.* Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007.

²⁵ *Ibid.* Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007.

mutu di sekolah, (e) kepala sekolah bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah, (f) melibatkan semua guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting di sekolah, (g) berkomunikasi untuk menciptakan dukungan yang intensif dari setiap orang tua peserta didik dan masyarakat, (h) untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan penghargaan atau reward dan hukuman atas pelanggaran kode etik yang sudah ditentukan, (i) menciptakan suasana lingkungan yang nyaman dan efektif bagi seluruh siswa, (j) bertanggung jawab atas semua perencanaan mengenai pelaksanaan kurikulum di sekolah, (k) kepala sekolah melaksanakan dan merumuskan semua program supervisi serta memanfaatkan hasil supervisi tersebut untuk meningkatkan suatu kinerja guru di sekolah, (l) kepala sekolah dapat memberikan teladan dan akan menjaga nama baik sekolah, profesi, dan kedudukan kepala sekolah sesuai amanah yang diberikan kepadanya, (m) kepala sekolah memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan, dan pelaksanaan visi pembelajaran yang akan berkomunikasi dengan baik.²⁶

Sistem informasi sekolah yaitu: (a) mengelola sistem informasi sekolah yang memadai untuk mendukung administrasi pendidikan yang efektif, efisien dan akuntabel; (b) menyediakan fasilitas informasi yang efisien, efektif dan mudah diakses; (c) menugaskan seorang guru atau tenaga kependidikan untuk melayani permintaan informasi maupun pemberian informasi atau pengaduan dari masyarakat berkaitan dengan peneglolaan sekolah baik secara lisan maupun tertulis dan semuanya direkam dan didokumentasikan; (d) melaporkan data informasi sekolah yang telah terdokumentasi kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota; (e)

²⁶ *Ibid.* Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007.

komunikasi antar warga sekolah di lingkungan sekolah/madrasah dilaksanakan secara efektif dan efisien.²⁷

a. Tujuan Penyusunan Program Kerja Kepala Sekolah

1. Kepala sekolah mengetahui secara rinci tindakan-tindakan yang harus dilakukan sehingga tujuan, kewajiban, dan sasaran pengembangan sekolah dapat dicapai.
2. Memberikan arah kerja kepala sekolah dalam mewujudkan visi dan misi yang ditetapkan.
3. Memberikan arah dan target kinerja secara berkala.
4. Memberikan arah bagi segenap warga sekolah untuk menjalankan tugas organisasi.²⁸

b. Prinsip penyusunan program kerja

1. *Prinsip relevansi*; relevansi dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi (*relevansi epistemologis*), tuntutan dan potensi peserta didik (*relevansi psikologis*) serta tuntutan dan kebutuhan perkembangan masyarakat (*relevansi sosiologis*).
2. *Prinsip fleksibilitas*; program kerja memiliki sifat luwes, lentur dan fleksibel dalam pelaksanaannya, memungkinkan terjadinya penyesuaian-penyesuaian berdasarkan situasi dan kondisi tempat dan waktu yang selalu berkembang.
3. *Prinsip kontinuitas*; program yang disusun memiliki kesinambungan dalam kurun waktu yang ditetapkan.

²⁷ *Ibid.* Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007.

²⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 19 Tahun 2007 Tentang *Standar Pengelolaan Pendidikan*.

4. *Prinsip efisiensi*; program dapat mendayagunakan waktu, biaya, dan sumber-sumber lain secara optimal, cermat dan tepat.
5. *Prinsip efektifitas*; program disusun untuk efektifitas kerja organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan.

Berdasarkan prinsip penyusunan program kerja kepala sekolah di atas, program kerja antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain harus dibuat menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakatnya. Sehingga dapat diterima di masyarakat dan di dunia kerja. Dalam pelaksanaannya program kerja harus menyesuaikan dengan tujuan program pemerintah sehingga harus bersifat fleksibel. Hasil dari program kerja kepala sekolah yang tahun sebelumnya digunakan sebagai acuan dalam membuat program kerja yang baru di tahun yang akan datang, program-program tersebut harus dibuat secara efektif dan efisien terkait dengan pelaksanaan, pembiayaan dalam penyelenggaraan maupun sumber daya manusia yang akan melaksanakan program tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

4. Tugas Pokok dan Kompetensi Kepala Sekolah

Menurut Suhardiman ada beberapa tugas pokok kepala sekolah adalah sebagai berikut yaitu:²⁹

- a. Tugas Pokok Kepala Sekolah

1. Tugas Manajerial

²⁹ Suhardiman, Budi, (2012), *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: konsep dan aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 38.

Tugas manajerial yang berkaitan dengan pengelolaan semua sumber daya alam dan sumber daya lainnya yang ada di sekolah. Kepala sekolah harus mampu memberdayakan semua sumber daya tersebut sehingga dapat mendorong kemajuan di sekolah. Sumber daya yang harus dikelola oleh kepala sekolah, yaitu *pertama*, mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, *kedua*, mengelola pembiayaan, *ketiga*, mengelola kesiswaan, *keempat*, mengelola sarana dan prasarana, kelima, mengelola laboratorium sekolah, *keenam*, mengelola perpustakaan, *ketujuh*, mengelola sistem informasi kepala sekolah, *kedelapan*, mengelola peran serta masyarakat, dan lain-lain.

Dengan demikian aktivitas kepala sekolah yang berkaitan dengan tugas bidang manajerialnya, yaitu (a) menyusun sebuah perencanaan sekolah, (b) mengelola semua program pembelajaran di sekolah, (c) mengelola kesiswaan di sekolah, (d) mengelola sarana prasarana sekolah, (e) mengelola personal sekolah, (f) mengelola seluruh keuangan yang berkaitan dengan sekolah, (g) mengelola hubungan masyarakat dan sekolah, (h) mengelola administrasi yang ada di sekolah, (i) mengelola sistem informasi yang ada di sekolah, (j) mengevaluasi seluruh program yang ada di sekolah, dan (k) memimpin sekolah dengan baik, bijaksana, dan bertanggung jawab.

2. Tugas Supervisi

Dalam tugas pokok supervisi yang berkaitan dengan suatu penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah akan

melaksanakan penilaian pendidik dan tenaga kependidikan, tujuannya untuk pendidik dan tenaga kependidikan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan demikian mutu pendidikan di sekolah akan berproses dan menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas dan terjamin di suatu lembaga pendidikan tersebut. Selain itu, supervisi bertujuan untuk mendapatkan data kinerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk pemberian penghargaan dan hukuman. Tugas pokok supervisi yaitu untuk merencanakan program supervisi, menindak lanjuti program supervisi dan untuk melaksanakan program supervisi di sebuah lembaga pendidikan.

3. Tugas Kewirausahaan

Prinsip dasar tugas kewirausahaan yaitu kepala sekolah harus memiliki jiwa-jiwa kewirausahaan dan mampu menerapkannya untuk mengembangkan sekolah agar lebih maju. Jiwa-jiwa kewirausahaan tersebut dapat dilihat dari karakteristik atau dimensi kewirausahaan yang meliputi (1) kualitas dasar kewirausahaan, yaitu kualitas daya pikir, daya hati/kalbu, dan daya fisik, dan (2) kualitas instrumental kewirausahaan yaitu penguasaan lintas disiplin ilmu.

Daya pikir kewirausahaan memiliki karakteristik/ dimensi-dimensi (1) berpikir kreatif, (2) berpikir inovatif, (3) berpikir mengembangkan, (4) berpikir menciptakan produk dan layanan baru, (5) berpikir sebagai perubahan (agen perubahan), dan lain-lain.

b. Kompetensi Kepala Sekolah

Berdasarkan permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, maka dapat dijelaskan lingkup kompetensi kepala sekolah, yaitu:³⁰

1. Kompetensi Kepribadian

- a) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin,
- b) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai seorang kepala sekolah,
- c) Memiliki sikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah,
- d) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan dan memberikan contoh kepada para bawahannya,
- e) Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah, dan lain-lain.

2. Kompetensi Manajerial

- a) Mampu menyusun perencanaan sekolah sebagai tingkatan perencanaan untuk anggotanya,
- b) Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal maupun lainnya,
- c) Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah,
- d) Mampu mengelola sarana dan prasarana yang ada di sekolah,
- e) Mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah, dan lain-lain.

³⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007, *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.

3. Kompetensi Supervisi

- a) Agar mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik yang tepat dalam menjalankannya,
- b) Mampu melakukan monitoring evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat.

4. Kompetensi Sosial

- a) Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan maupun yang lainnya,
- b) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain atau kelompok lainnya,
- c) Terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah.

5. Kompetensi Kewirausahaan

- a) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif,
- b) Menciptakan inovasi bagi pengembangan sekolah,
- c) Pantang menyerah dan mencari setiap solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah,
- d) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola semua kegiatan produksi atau jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

Berdasarkan permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah ruang lingkup kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi sosial, dan kompetensi kewirausahaan. Dalam penelitian ini yang paling berperan

dalam kompetensi yang dimiliki kepala sekolah adalah kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi. Pada kompetensi manajerial kepala sekolah ini dituntut mampu berperan sebagai manajer, yaitu mengelola seluruh program, aset, tenaga dan keuangan sekolah agar mampu mencapai target-target kerja secara efektif. Melalui perencanaan, kepala sekolah, guru dan semua pihak memahami target kerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu. Untuk mencapai target tersebut, kepala sekolah mengorganisasikan program sekolah, program pembelajaran, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana prasarana, dan keuangan sekolah. dalam kompetensi supervisi, kepala sekolah dituntut menguasai administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran. Dari data-data itulah kepala sekolah mengambil sikap dan kebijakan sekolah.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Muhammad As'ad menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.³¹ Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, begitu juga sebaliknya

³¹ Muhammad As'ad, (2003), *Psikologi industri*, Yogyakarta: Liberty, h. 47.

orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah.

Menurut Suryadi menyatakan bahwa kinerja atau performansi berasal dari akar kata "*to performance*" yang mempunyai beberapa arti yang berarti: 1) mengerjakan atau membawa, 2) mengganti atau mengisi seperti sumpah, 3) menghabisi atau menyelesaikan suatu penanganan, dan 4) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin. Maka beliau menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan lembaga bersangkutan secara legal atau tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral atau etika.³²

Menurut Roeky Achmad S, kinerja merupakan hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dikerjakan atau yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.³³ Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator atau apa pun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu institusi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal.

Menurut Brown and Lent dalam buku Syafaruddin dan Anzizhan menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang

³² Suryadi Prawerosentono, (1999), *Kebijakan kinerja karyawan: Kiat membangun lembaga kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*, Yogyakarta: BPFE, h. 1-2.

³³ Roeky Achmad S, (2000), *Sistem manajemen kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, h. 6.

diharapkan khusus, atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota organisasi.³⁴

Menurut Malayu SP Hasibuan mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.³⁵ Menurut Muljani mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang dalam pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang pekerja yang dapat menghasilkan prestasi yang bagus.³⁶ Oleh karena itu ia mengungkapkan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif harus juga menggambarkan tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Dengan demikian, kinerja dapat dikatakan sebagai suatu pekerjaan suatu perbuatan, prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata, sehingga kinerja dapat pula diartikan sebagai penampilan kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dalam arti sebagai penampilan kerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan pengekspresian ini menuntut pengambil alihan tanggung jawab atau kepemilikan menyeluruh seseorang pekerja terhadap

³⁴ Syafaruddin, Anzizhan, (2010), *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Depok: Prenadamedia Group, h: 157.

³⁵ Malayu SP Hasibuan, (2001), *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan IV, Jakarta: Bumi Aksara, h. 94.

³⁶ Muljani, (1999), "*Kinerja guru SLTPN di Kota Banjarmasin*", Tesis, Yogyakarta: UNY, h. 82.

pekerjaanya. Seseorang yang dapat mengekspresikan potensinya secara optimal akan menangani suatu pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, dalam hal ini peran lingkungan pekerjaan seperti suasana kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kerjasama dengan rekan sejawat sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pekerja baik secara individual maupun secara kelembagaan.

David dkk dalam Ahyat Muh mengungkapkan bahwa untuk dapat mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru dan tingkahlakunya, guru harus lebih memahami bagaimana pelaksanaan pembelajaran yang diajarkannya ketika mengelola pembelajaran dikelas, yaitu seperti merencanakan ataupun mempersiapkan semua segala urusan aktifitas di ruang kelas, mengorganisasikan, berinteraksi dan mengontrol setiap sikap peserta didiknya dalam proses belajar mengajar, dan mengajar siswa-siswi dengan fokus pada penyediaan bimbingan belajar mengaja bagi siswa di kelas ketika proses belajar berlangsung dilakukan di kelas.³⁷

Bertolak dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) guru adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan dan melakukan tugas-tugasnya yang dibebankan dan diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kepercayaan yang dapat dihasilkan dari cerminan yang baik kualitasnya maupun kuantitasnya itu sendiri.

³⁷ Ahyat Muh, (2002), “*Kinerja Guru Kontrak Second Junior Secondary Education Project (Proyek JSE II) SLTP Amuntai Tengah Kabupaten Hulu sungai Utari*”, Tesis, Yogyakarta: UNY, h. 13.

Untuk melihat kinerja seseorang atau suatu argumentasi harus mengacu pada aktifitas orang tersebut selama melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Maksudnya adalah tingkat kualifikasi kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya tersebut. Maka kinerja guru dalam kegiatannya seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh sikap mental dan profesionalisme guru.

Sehubungan dengan masalah pengelolaan interaksi belajar mengajar, Sardiman mengemukakan ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu:³⁸

- a. Dapat menguasai bahan yang mau diajarkan
- b. Dapat mengelola ketika proses belajar mengajar di kelas
- c. Guru dapat mengelola kelas dengan baik
- d. Guru dapat menggunakan media atau sumber belajar lainnya
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar di dalam kelas
- g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran di kelas
- h. Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah

³⁸ Sardiman, (2007), *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*, Jakarta: Gramedia Persada, h. 167.

- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran di sekolah.

Guru sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan, disamping memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual juga harus mengetahui atau melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis. Hal-hal yang bersifat teknis ini terutama kegiatan mengelola dan melaksanakan interaksi belajar mengajar yang tercantum dalam sepuluh kompetensi guru di atas. Apabila guru sudah dapat menguasai dan memahami ke-sepuluh kompetensi tersebut, maka kinerjanya pun otomatis akan meningkat.

Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja dimana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.³⁹

Ada empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerjaan seorang guru, adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan, yaitu dalam merencanakan suatu pekerjaan seorang guru harus menyusun tujuan belajar mengajar di kelas.
- b. Mengorganisasikan, yaitu suatu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan ke sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara efektif, efisien, dan ekonomis.

³⁹ Henry Simamora, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN, h. 433.

- c. Memimpin, yaitu suatu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
- d. Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan.⁴⁰

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah suatu kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan sebuah hasil yang memuaskan, agar tercapainya suatu tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Kinerja guru juga didalam proses belajar mengajar adalah suatu kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didiknya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya suatu tujuan institusi pendidikan.

Dalam perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja yang perencanaan kinerjanya itu memiliki perencanaan strategis dalam organisasi yang menetapkan suatu tujuan utama dalam berorganisasi untuk dapat mencapai tujuan yang sesuai kita tentukan terlebih dahulu.

2. Kriteria Kinerja Guru

Didalam sebuah keberhasilan seorang guru memiliki kriteria-kriteria untuk mencapai suatu hasil yang bagus sesuai kinerja guru tersebut. Kriteria kinerja yang

⁴⁰ Ivor K. Davies, (1987), *Pengelolaan Belajar*, Jakarta: PT. Rajawali Pers, h. 35-36.

telah dicapai pekerjaan seseorang akan dianggap memiliki kualitas kerja yang sangat bagus. Kinerja guru memang hal yang aling penting didalam semua jenis pekerjaan apapun itu yang dapat dinilai dari hasil kerja kita sendiri. Dalam kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerjaseseorang yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki potensi menjadi seorang guru. Kemampuan dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi yaitu kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:⁴¹

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah mengenai kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standat Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴² Kompetensi pedagogik berkaitan pada guru yang mengadakan proses belajar mengajar di dalam kelas. Seorang guru akan memulai skenario pembelajaran yang memiliki metode, media juga alat evaluasi untuk anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam suatu proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang

⁴¹ Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang *Standar Nasional Pendidikan*.

⁴² *Ibid.* Peraturan Pemerintah RI.

cerdas, aktif dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga membuat pembelajaran tidak berjalan dengan sia-sia. Menurut Suryo Subroto dalam Rifa'i menegaskan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya pembelajaran sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pembelajaran.⁴³ Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan seorang guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah suatu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, dan berwibawa serta menjadikan teladan bagi peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa yang menjadikan peserta didik teladan dan berakhlak mulia. Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Seorang guru harus mempunyai peran ganda pada dirinya, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Seorang

⁴³ Andi Arif Rifa'i, (2005), *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kabupaten Ponorogo*, Malang, PPs Universitas Negeri Malang, h. 46.

guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah. Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut ini:

- 1) Mengembangkan kepribadian anak didik
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi kepada anak didik
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyaluran kepada anak didik
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah
- 5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran di sekolah.⁴⁴

c. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus di bidangnya dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 sebagai berikut:⁴⁵

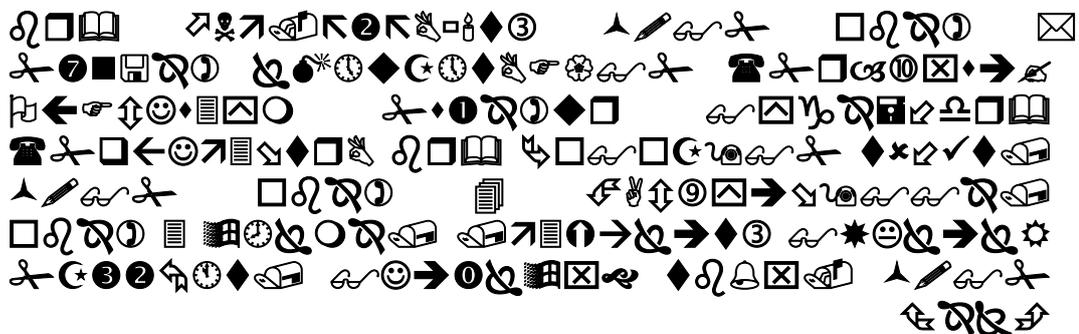
- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas.

⁴⁴ Moh. Uzer Usman, (2003), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, h. 16.

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

- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memproleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁴⁶

Sebagaimana orang islam telah mengajarkan bahwa suatu masalah haruslah dijakan oleh orang-orang yang mempunyai kewenangan dan keahlian dalam bidangnya. Kalau tidak, maka masalaha itu akan hancur. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 58:



Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya

⁴⁶ Ibid. Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen.*

*Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (QS: An-Nisa’:58).*⁴⁷

d. Kompetensi Sosial

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

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman untuk meningkatkan kemampuan profesional menjadi seorang guru.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.⁴⁸

⁴⁷ Depag, (2000), *Al-qur'an dan Terjemah*, h. 79.

⁴⁸ Saiful Hadi, *Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru*, (<http://saifulhadi.wordpress.com>, diakses pada tanggal 2 Desember 2019).

Menurut Mungin Edy Wibowo kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁴⁹ Kemampuan sosial ini sangatlah penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatan pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain, setiap orang pasti membutuhkan bantuan ataupun pertolongan orang lain. Guru merupakan pendidik formal di sekolah yang bertugas untuk mengajarkan siswa-siswanya sehingga memperoleh hasil berbagai pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang semakin sempurna kedewasaan atau kepribadian anak itu sendiri. Guru terkait dengan berbagai syarat, yang diantaranya yaitu guru disyaratkan untuk memiliki sepuluh kemampuan dasar yaitu menguasai bahan yang mau diajarkan, mengelola program belajar mengajar, dapat mengelola kelas, dapat menguasai media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai perestasi siswanya, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian untuk keperluan pendidikan dan pengajaran. Semua guru harus sadar atas tindakan yang dia lakukannya ketika dalam mengajar pelajaran di dalam kelas, sehingga siswa-siswi yang menerima apa yang diajarkan guru tersebut kepada mereka, agar supaya mereka dapat memahami apa yang di sampaikan ole guru tersebut kepada mereka tanpa ada yang kurang jelas.⁵⁰

⁴⁹ Mungin Edy Wibowo, *Sertifikasi Profesi Pendidik*, (www.suara-merdeka.com. Diakses pada tanggal 2 Desember 2019).

⁵⁰ Op. Cit, Sardiman AM, *Interaksi*, h. 162.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam mencermati jenis kinerja, maka perlu dikenali apa yang disebut perilaku produktif. Sesuatu yang dapat memengaruhi pekerjaan seseorang secara relatif berkontribusi adalah kemampuan, keterampilan, motivasi, dan faktor situasi yang menyatakan perbedaan kinerja. Kebanyakan penelitian yang akan dilakukan menunjukkan bahwa perbedaan individu ditunjukkan oleh kinerja guru tersebut. Perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan sasaran organisasi. Dapat dipahami bahwa kinerja adalah semua perilaku pegawai yang terjadi ditempat kerja. Sebab kinerja yang sesungguhnya adalah harus memberikan kontribusi terhadap sasaran organisasi agar dapat dipertimbangkan sebagai unjuk kerja (*job performance*).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁵¹

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlwdge + skill*). Artinya seorang guru memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkannya. Sehingga, semua pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian di bidangnya masing-

⁵¹ Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 67.

masing. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektifitas suatu pembelajaran.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan yang kondisinya menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Menurut C. McClelland mengatakan bahwasanya buku Anwar Prabu berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.⁵² Seorang guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Seorang guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan ikhlas sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Selanjutnya McClelland mengemukakan ada 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

⁵² *Ibid.* h. 68.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁵³

Salah satu kinerja mengajar guru tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan suatu pemecahan masalah yang dapat menyebabkan terjadinya hambatan pembelajaran secara tidak baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan oleh guru dalam mengajar di dalam suatu lembaga pendidikan. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam yaitu:

- a) Faktor dari dalam sendiri (*intern*) antara lain:

- 1) Kecerdasan

Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

- 2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan setiap orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

- 3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

- 4) Kemampuan dan Minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan

⁵³ *Ibid.* h. 68.

yang disertai dengan minat dan tingkat dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong peningkatan kerja seseorang.

6) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu suatu proses pekerjaan seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya sendiri.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Seorang pekerja yang diemban orang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, bekerja dengan sepenuh hati dan bertanggung jawab.

b) Faktor dari luar sendiri (*ekstern*), yang termasuk faktor dari luar diri sendiri antara lain yaitu:

1) Lingkungan Keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang ditempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial serta bertanggung jawab.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya kominikasi antar individu dengan individu lainnya.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses belajar mengajar.⁵⁴

5) Kegiatan guru di kelas

Didalam peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dimana guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium

⁵⁴ Kartono Kartini, (1985), *Menyiapkan dan memadukan Karir*, Jakarta: CV Rajawali, h. 22.

tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar di sekolah.

4. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang).

Departemen Pendidikan Nasional telah mengkategorikan beberapa indikator keberhasilan dari kinerja yang dilakukan oleh guru, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan program pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan yang mau diajarkan kepada peserta didik. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu seperti mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya (a) kegiatan pengelolaan kelas,

(b) penggunaan media dan sumber belajar, dan (c) penggunaan metode, serta (d) strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru dalam menjalankan pelaksanaan kegiatan pembelajaran tersebut.

c. Penilaian dan evaluasi pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah salah satu kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang dilakukan. Pada tahap ini, guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.⁵⁵

C. Penelitian Relevan

Sejumlah penelitian terdahulu yang dinilai relevan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Harjali 2016 yang berjudul Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, bahwa dalam persepektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja. Begitu pula dengan program evaluasi kinerja guru

⁵⁵ Skripsi Rizky Pratama, Bayu, Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2008. *Laporan Kompetensi Guru Indonesia*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Semarang, h. 29.

di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, program tersebut juga mengacu pada prinsip manajemen yang meliputi empat komponen, yaitu (a) Perencanaan evaluasi kinerja guru, (b) Pengorganisasian evaluasi kinerja guru, (c) Pelaksanaan evaluasi kinerja guru, (d) Pengawasan evaluasi kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo.⁵⁶

2. Nasib Tua Lumban Gaol (2018) dengan judul peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, (2) mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, (3) memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, (4) menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif; (5) menciptakan pembaruan dan keunggulan, dan (6) memberikan reward (penghargaan) bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik.⁵⁷
3. Penelitian yang dilakukan oleh MJ Hari Marsongko (2009) dalam Tesis Usfah Asfia Sari (154031053) dengan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Studi Kasus tentang Manajemen Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah Wonorejo Polokarto. Penelitiannya adalah penelitian kualitatif deskriptif, dengan hasil penelitiannya bahwa 1) Peningkatan mutu pembelajaran di SD

⁵⁶ Harjali, *Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di Madrasah*, Jurnal Pendidikan Islam, Jurnal, (Volume 10, Nomor 1, April 2016), h. 15.

⁵⁷ Nasib Tua Lumban Gaol, (2008), *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal, Volume: 5, No. 1, Januari-Juni 2018, h. 66-73.

Muhamadiyah Wonorejo ditentukan bagaimana kepala sekolah dapat mengelola manajemen sekolah serta kemampuan dalam menetapkan Visi, Misi, Tujuan Pendidikan SD Muhammadiyah Wonorejo, Strategi, dan Sasaran tepat sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah. 2) Peningkatan mutu kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan motivasi diri kepala sekolah serta bagaimana bisa mengelola input pembelajaran, menyelenggarakan proses pembelajaran, menghasilkan output pembelajaran. 3) Secara keseluruhan kondisi Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wonorejo dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Educator (Pendidik), sebagai Manajer, sebagai Administrator, sebagai Supervisor, sebagai Leader (Pemimpin), sebagai Inovator, sebagai Motivator sangat baik sehingga kepala sekolah bisa menjadi contoh dalam menjalankan tugasnya.⁵⁸

4. Penelitian yang dilakukan oleh Egidius Virgo, Slameto (2018) dengan judul Evaluasi Program Manajerial Kepala Sekolah studi kasus tentang program manajerial Kepala Sekolah di SD Swasta. Dalam penelitian ini memang sangat dibutuhkan oleh sekolah terutama Kepala Sekolah dalam mengelola dirinya sendiri, guru dan semua warga sekolah. Dari segi input, sudah disusun program manajerial Kepala Sekolah untuk memenuhi kebutuhan stakeholder di SD Swasta ini namun belum ditopang dengan sumber daya manusia (SDM), pendanaan, dan sarana

⁵⁸ Usfah Asfia Sari, (2018), *Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri Mangkuyudan No. 2 Laweyan*, Tesis, Surakarta, h. 56-57.

prasarana yang memadai. Dari segi process program manajerial Kepala Sekolah dilaksanakan berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yakni: perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan penilaian. Meskipun terkendala dari sisi pendanaan, SDM dan juga sarpras yang kurang memadai, namun Kepala Sekolah tetap masih bisa melaksanakan program manajerial dengan dana serta sarpras seadanya. Dari segi product SD Swasta ini lebih berprestasi dalam bidang non akademik katimbang di bidang akademik walaupun dari tahun ketahun terjadi sedikit peningkatan kualitas hasil belajar siswa.⁵⁹

⁵⁹ Egidius Virgo, Slameto, (2018), *Evaluasi Program Manajerial Kepala Sekolah*, Jurnal, Vol. 5, No. 2, Juli-Desember 2018, h. 217-229.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian

Pendekatan ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian studi kasus, dimana jenis penelitian yang menyajikan data secara tertulis, mengamati serta menggambarkan situasi keadaan yang sebenarnya secara kongkrit. Penelitian memperoleh data langsung dari subjek penelitian yaitu manusia dengan cara berinteraksi secara langsung.⁶⁰

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Persepektif, strategi, dan model yang dikembangkan sangat beragam. Penelitian secara instrumen kunci mengajukan pertanyaan-pertanyaan, observasi, wawancara, dan mengutip data yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Dengan melihat dan mengkaji proses pertanyaan, setelah memperoleh data, kemudian data tersebut di analisis secara induktif dengan cara mengorganisir, mengurutkan, menguraikan sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.⁶¹

B. Partisipan

⁶⁰ Basrowi dan Suwandi, (2008), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, h. 20.

⁶¹ *Ibid.* h. 20.

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi latar penelitian adalah semua sosial yang terdiri tiga elemen pokok yaitu, tempat, pelaku, dan kegiatan. Latar tempat dalam situasi penelitian ini adalah ruang kepala sekolah, ruang tata usaha, dan ruang guru yang memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan wawancara sehingga peneliti mencatat data dan informasi yang lebih banyak mengandalkan kegiatan pemantauan. Partisipan peneliti termasuk didalamnya yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan guru yang akan saya wawancarai secara langsung agar informasi yang saya dapat lebih jelas dan mudah dimengerti.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui siapa yang akan diwawancarai dalam mencari data untuk melengkapi isi skripsi tentang implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi.

Penelitian ini dilakukan mulai hari jumat, tanggal 11 Oktober 2019 hingga sampai sekarang. Penelitian ini dilaksanakan di sekolah SMP-IT Nurul Ilmi yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Medan tepatnya di Jln. Kolam No. 1 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data

yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁶² Sebelum itu peneliti sudah melakukan penelitian lebih awal sebelum masa pandemi datang. Dan hingga saat ini peneliti masih melakukan penelitian ketiga masa pandemi hingga penelitian itu selesai di laksanakan dengan sebaik mungkin. Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam observasi ini peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut berpartisipasi. Dengan observasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap. Peneliti membuat catatan tentang apa yang dilihat dan didengar secara langsung baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Tujuan dari pengamatan adalah untuk merekam secara langsung aktivitas informan terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini kemudian membandingkannya dengan hasil wawancara dari para informan di SMP-IT Nurul Ilmi. Oleh karena itu, dalam mengumpulkan informasi yang aktual dan banyak aktivitas pengamatan dilakukan secara insidental, tujuannya agar kegiatan pengamatan dapat melihat apa adanya dan agar tidak terjadi kejenuhan. Setelah itu, peneliti tidak melakukan observasi ke sekolah karena adanya COVID-19. Maka dari itu, seluruh kegiatan di lakukan di rumah tidak ada yang boleh keluar rumah yang tidak mempunyai kepentingan. Sebelum datangnya COVID-19 peneliti sudah mengumpulkan data dan informasi yang di butuhkan dalam penelitian ini.

⁶² Sugiono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, h. 308.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif yang telah dipersiapkan. Dengan wawancara ini, setiap respon diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpulan data mencatatnya. Dengan wawancara ini, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa wawancara sebagai pengumpulan data. Supaya setiap pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara.⁶³ Ada satu wawancara bersama guru bahasa inggris yang dilakukan melalui Whatsapp dikarenakan sudah libur sekolah di masa COVID-19. Jadi peneliti melakukan wawancaranya dengan melalui sosial media yaitu Whatsapp.

Dalam wawancara ini yang menjadi sasaran wawancara adalah kepala sekolah dan guru. Dalam melakukan proses wawancara, jika ingin berhasil maka pewawancara harus mau mendengarkan dengan penuh rasa sabar, dapat melakukan interaksi dengan responden secara baik dan mampu memberi umpan balik dengan baik apa yang sedang ditanyakan jika suatu hasil wawancara belum cukup memberikan informasi yang diharapkan pewawancara. Adapun instrumen yang digunakan dalam wawancara yaitu alat perekam suara, lembar pedoman wawancara, camera, alat tulis, media sosial yaitu Whatsapp dan notes atau buku catatan kecil.

⁶³ *Ibid.* h. 318.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengadakan pengajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen di sekolah yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Dokumentasi dilakukan sebelum datangnya COVID-19. Dokumentasi itu diambil ketika melakukan penelitian dari awal hingga selesai sebelum datangnya libur sekolah di akibatkan COVID-19. Maka dari itu peneliti berkeinginan untuk menyelesaikan dokumentasi yang penting menyangkut dari penelitian skripsi. Adapun instrumen yang digunakan ialah kamera dan foto-foto.

D. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data kualitatif, Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dengan mengorganisasikan data, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁶⁴

Adapun analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

⁶⁴ Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, h. 332.

Reduksi data bertujuan untuk memudahkan membuat kesimpulan data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian. Reduksi data dimulai dengan mengidentifikasi semua catatan dan data lapangan yang memiliki makna yang berkaitan dengan masalah fokus penelitian, data yang tidak memiliki keterkaitan dengan masalah penelitian harus disisihkan dari kumpulan data kemudian membuat kode pada setiap satuan supaya tetap dapat membuat hipotesis (menjawab pertanyaan penelitian).

2. Penyajian Data

Langkah selanjutnya setelah reduksi data yaitu mendisplaykan data atau penyajian data yang dimaksud agar memudahkan untuk memahami apa yang terjadi sebenarnya di lapangan, dapat merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah selanjutnya dalam analisis data peneliti yaitu melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

E. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan untuk menjaga validitas penelitian, maka peneliti mengacu pada empat kriteria, yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan (*Credibility*)

Kredibilitas yaitu peneliti melakukan pengamatan dan mengumpulkan data-data yang dapat dipercaya dengan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Peneliti menjamin bahwa data-data yang terkumpul dapat dipercaya, maka peneliti dapat melakukan triangulasi, dengan menanyakan beberapa informan untuk membuktikan data-data yang terkumpul benar dan dapat dipercaya.

2. Keterlibatan (*Transferability*)

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil.⁶⁵

Transferabilitas dilakukan peneliti untuk memperhatikan kecocokan yang terkandung dalam penelitian ini. Dengan cara yang ditempuh peneliti untuk menjamin keteralihan ini dengan melakukan pengamatan mengenai kemampuan kepala sekolah maupun guru dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah tersebut.

⁶⁵ *Ibid*, Sugiono, h. 276.

3. Ketergantungan (*Dependability*)

Dalam penelitian ini dependabilitas dapat mengandalkan dataa-data yang telah dikumpulkan dan mengantisipasi terjadinya kesalahan oleh peneliti dan informan. Dengan melakukan perekaman hasil wawancara dan membuat transkrip atau mendengar ulang hasil dari rekaman yang telah dilakukan dan melakukan diskusi dengan teman sejawat mengenai data-data yang telah dikumpulkan.

4. Ketegasan (*Confirmability*)

Ketegasan akan lebih mudah diperoleh apabila peneliti dilengkapi dengan catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian, karena peneliti melakukan penelusuran audit, yakni dengan mengklasifikasikan data-data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari lalu menuliskan laporan hasil penelitian. Peneliti harus memastikan bahwa seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini terjamin kepercayaannya sebagai gambaran objektivitas atau suatu penelitian dan sebagai suatu proses akan mengacu pada hasil penelitian. Untuk mencapai kepastian suatu temuan dengan data pendukungnya, peneliti menyelesaikan temuan-temuan penelitian dengan data yang diperoleh.⁶⁶

⁶⁶ Lexy J. Moleong, (2006), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 324.

BAB IV

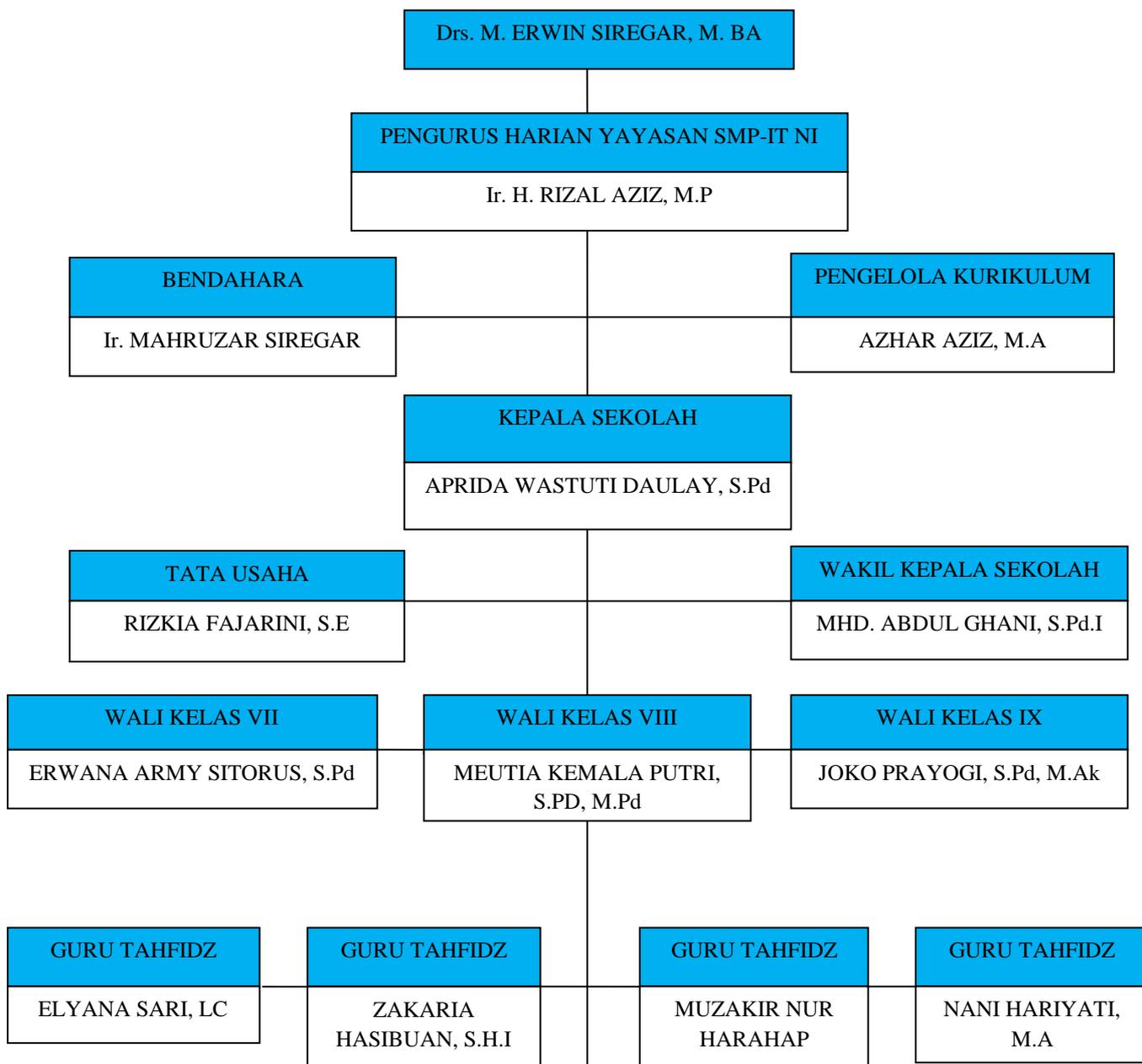
TEMUAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Struktur Organisasi SMP-IT Nurul Ilmi

Gambar I Bagan

Struktur Organisasi SMP-IT Nurul Ilmi Medan



2. Program Kerja Organisasi SMP-IT Nurul Ilmi

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai suatu unit pelaksanaan teknis pendidikan jalur sekolah, secara garis besar memiliki tugas dan tanggung jawab pimpinan dan aparatur SMP-IT Nurul Ilmi Medan yaitu:

a. Kepala Sekolah

Kepala sekolah pengurus

- 1) Memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuannya profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan menunjang tujuan sekolah.
- 2) Memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.
- 3) Melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.
- 4) Memiliki hubungan yang erat dengan berbagai pihak yang terkait dengan upaya peningkatan mutu sekolah dan mendukung keterlaksanaan seluruh program sekolah dan produktivitas sekolah.
- 5) Memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada

seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

- 6) Mampu memberikan petunjuk dan pengarahan, meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan, berkomunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas secara profesional.
- 7) Memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para pendidikan dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Menjadi figur teladan yang dapat dijadikan contoh dan teladan bagi pendidik dan tenaga kependidikan maupun peserta didik.

b. Wakil Kepala Sekolah Pengurus Kurikulum

Wakil kepala sekolah pengurus kurikulum membidangi:

- 1) Menyusun dan menjabar kalender pendidikan
- 2) Menyusun pembagian tugas dan jadwal pembelajaran, dan penyusunan program pengajaran, program satuan pengajaran, dan persiapan pengajaran
- 3) Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler
- 4) Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria lulusan dan laporan kemajuan belajar siswa serta pembagian rapor
- 5) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran
- 6) Mengatur pemanfaatan lingkungan
- 7) Mengatur pengembangan mata pelajaran
- 8) Melakukan supervisi administrasi dan akademis

- 9) Menyusun laporan setiap bulanan dan tahunan

c. Wakil Kepala sekolah Pengurus Kesiswaan

Wakil kepala sekolah pengurus kesiswaan membidangi:

- 1) Mengatur program pelaksanaan bimbingan dan konseling
- 2) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 5K
- 3) Mengatur dan membina program kesiatan OSIS meliputi: pramuka, paskibra, karate, seni tari, dan tahfiz
- 4) Mengadakan olahraga prestasi
- 5) Memberikan pembinaan kepada siswa yang mendapatkan masalah

d. Wakil Kepala Sekolah Pengurus Sarana Prasarana

Wakil kepala sekolah pengurus sarana prasarana membidangi:

- 1) Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
- 2) Mengatur pemanfaatan sarana prasarana
- 3) Mengelola perawatan, perbaikan, pengisian sarana prasarana
- 4) Mengatur pembukuan

3. Tenaga Kependidikan SMP-IT Nurul Ilmi

Tenaga pengajaran atau guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu kegiatan belajar mengajar di sekolah. Tanpa ada guru yang mengajar peserta didik maka peserta didik akan tidak dapat mengetahui apapun tentang pelajaran dan ilmu pengetahuannya sedikit dan tidak berkembang. Adapun beberapa jumlah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan SMP-IT Nurul Ilmi Medan Estate adalah 15 orang yang terdiri dari:

Tabel I**Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SMP-IT Nurul Ilmi**

Guru perempuan	6 orang
Guru laki-laki	8 orang
Kepala sekolah	1 orang
Tenaga tata usaha	1 orang
Jumlah	16 orang

Tabel 2**Tingkat Pendidikan Guru SMP-IT Nurul Ilmi**

No	Tingkat Pendidikan	S1	S2	Jumlah
1	Guru	12	4	16 Guru

Dari tingkat pendidikan guru di SMP-IT Nurul Ilmi Medan semua guru sudah sarjana dan hanya ada beberapa guru yang sudah S1 yaitu 12 orang, S2 ada 4 orang dan mereka memiliki ilmu yang tinggi untuk mentrasfer ilmunya ke peserta didik yang berjuang untuk menjadi anak tauladan, berprestasi, cerdas dan bijaksana.

4. Kurikulum SMP-IT Nurul Ilmi

Kurikulum yang dipakai di sekolah SMP-IT Nurul Ilmi yaitu Kurikulum 2013, Kurikulum Depag, dan Kurikulum SMP-IT Nurul Ilmi. Mata pelajaran umum yang diampuh di sekolah yaitu: PKN, IPS, IPA, Penjas, SBK, Bahasa Indonesia, Matematika, Komputer, Bahasa Inggris dan PRA. Sedangkan mata pelajaran keagamaan yaitu: Bahasa Arab, Fiqih, dan Tahfiz.

B. Temuan Khusus

Deskripsi yang berkenaan dengan temuan khusus yang mengenai Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP-IT Nurul Ilmi Medan, disusun berdasarkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian melalui wawancara langsung. Selain itu peneliti juga mendeskripsikan data dari hasil observasi dan dokumentasi di sekolah SMP-IT Nurul Ilmi.

1. Perencanaan Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi

Dalam pencapaian suatu tujuan diperlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata untuk dapat mewujudkan suatu program kerja kepala sekolah berdasarkan tindakan suatu perencanaan yang sesuai apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan. Tanpa adanya suatu perencanaan maka tidak akan berjalan dengan baik program yang telah kita inginkan untuk menjalankan program tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Ibu Aprida Wastuti Daulay, S.Pd pada tanggal 07 Maret 2020, jam 10.00 Wib beliau mengatakan sebagai berikut:

”Perencanaan program kerja kepala sekolah dibuat setiap awal tahun ajaran baru bersama dengan guru, staf dan tokoh masyarakat lainnya. Sebelum merencanakan program kerja kepala sekolah, secara bersamaan para guru-guru membuat laporan evaluasi diri sekolah sebagai pokok dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi pihak sekolah dalam mengembangkan dan meningkatkan program kerja kepala sekolah dan kinerja guru. Kemudian setiap perencanaan program kerja kepala sekolah itu akan di musyawarakan bersama dan hasilnya akan dipresentasikan kepada kepala yayasan.”⁶⁷

Berdasarkan pendapat kepala sekolah dapat disimpulkan bahwasanya perencanaan program kerja kepala sekolah sudah berjalan dengan baik walaupun masih ada sedikit kekurangannya. Setiap guru-guru sudah menjalankan atau melaksanakan program kerja kepala sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah Bapak MHD. Abdul Ghani, S.Pd.I pada tanggal 09 Maret 2020, jam 10.00 Wib beliau mengatakan sebagai berikut:

“Perencanaan program kerja kepala sekolah yang baru akan disusun dan diatur sesuai yang mau direncanakan. Program-program kerja kepala sekolah tersebut akan mengacu pada kebutuhan evaluasi program yang kurang terlaksanakan sebelumnya dan yang belum tercapai dari program tersebut akan dimusyawarakan kembali bagaimana tindakan kelanjutannya. Kepala sekolah memberikan

⁶⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi, pada tanggal 07 Maret 2020, jam 10.00 Wib.

arahan dan amanah kepada guru untuk mengembangka dan menjalankan program-program kerja kepla sekolah.”⁶⁸

Berdasarkan pendapat dari hasil wawancara wakil kepala sekolah dapat disimpulkan bahwasanya perencanaan program kepala sekolah sudah berjalan dengan baik walaupun masih ada program-program yang belum terlaksanakan dengan sempurna. Kepala sekolah memberikan ide atau cara agar program tersebut dapat terlaksanakan sesuai dengan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tata Usaha Ibu Rizkia Fajarini, S.E pada tanggal 11 Maret 2020, jam 10.00 Wib beliau mengatakan sebagai berikut:

“Perencanaan program kerja kepala sekolah masih ada yang belum terlaksanakan dan ada juga yang sudah terlaksanakan proram-program kerja kepala sekolah tersebut. Didalam program kerja kepala sekolah ini semua guru dan staf lainnya terlibat dalam perencanaan program kerja kepala sekolah. Apabila program-programnya sudah disusun dengan baik maka program tersebut akan dibahas dalam rapat, dan dimusyawarkan bagaimana pelaksanaan dari perencanaan program kepala sekolah yang sudah diatur tersebut.”⁶⁹

Berdasarkan pendapat dari Ibu Tata Usaha dapat disimpulkan bahwasannya untuk melaksanakan program kerja kepala sekolah semua guru dan staf lainnya bekerja sama dalam menjalankan program kerja kepala sekolah untuk mencapai suatu tujuan bersama.

⁶⁸ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi, pada tanggal 09 Maret 2020, jam 10.00 Wib.

⁶⁹ Wawancara dengan Tata Usaha, pada tanggal 11 Maret 2020, jam 10.00 Wib.

Berdasarkan hasil wawancara guru mata pelajaran bahasa Inggris yang bernama Ibu Rosniati Lubis, S.Pd pada tanggal 11 Maret 2020, jam 11.00 Wib beliau mengatakan sebagai berikut:

“Perencanaan program kerja kepala sekolah sudah banyak yang terlaksanakan dan ada juga sebagian yang belum dapat terlaksanakan dengan baik. Program kerja yang belum terlaksanakan akan di evaluasi dari program kerja tahun lalu yang belum dapat terlaksanakan. Program kerja yang sudah disusun akan dimusyawarahkan bagaimana tindak lanjut program tersebut dan juga yang belum terlaksanakan akan diproses kembali.”⁷⁰

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa guru juga mengevaluasi program kerja kepala sekolah agar program kerjanya dapat terlaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan bersama.

2. Upaya Kepala Sekolah Melaksanakan Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi

Upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan untuk menerapkan semua program-program yang sudah disusun untuk dilaksanakan di sekolah, agar program kepala sekolah dapat terlaksanakan dengan tujuan sesuai apa yang direncanakan.

Adapun wawancara dengan kepala sekolah tentang upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah yaitu:

⁷⁰ Wawancara dengan Ibu Rosniati Lubis, pada tanggal 11 Maret 2020, jam 11.00 Wib.

“Sejauh ini kami masih melakukan tindak lanjut program-program yang tidak dapat dilaksanakan atau sesuai dengan rencana, maka kami akan melakukan tindakan untuk mengevaluasi program-program mana saja yang tidak dapat terlaksanakan, kemudian kami melihat apa yang bisa kami lakukan untuk menangani masalah itu.”⁷¹

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan tindakan evaluasi untuk menangani program mana yang akan diperbaiki, kemudian kepala sekolah bermusyawarah dengan guru-guru untuk menyelesaikan program yang bermasalah tersebut. Sehingga tidak ada lagi program yang bermasalah lagi.

Wawancara dengan wakil kepala sekolah tentang upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah yaitu:

“Upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah yaitu semua guru terlibat dalam melaksanakan program kepala sekolah sehingga dapat terlaksanakanlah program tersebut. Kemudian semua guru juga menyusun jadwal yang harus dilakukan atau dikerjakan semaksimal mungkin.”⁷²

Dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah tentang upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dan guru-guru lainnya bekerja sama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka agar program kerja kepala

⁷¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi, pada tanggal 07 Maret 2020, jam 10.00 Wib.

⁷² Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah, pada tanggal 09 Maret 2020, jam 10.00 Wib.

sekolah dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan perencanaan program tersebut.

Wawancara dengan tata usaha tentang upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah yaitu:

“Upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah yaitu dengan melakukan evaluasi, nah dari melakukan evaluasi ini kami mengevaluasi semua program kerja kepala sekolah yang mana harus diperbaiki atau dibenahi. Nah dari evaluasi itulah kita dapat melihat program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru yang mana saja yang masih kurang terlaksanakan agar sesuai dengan program kerja yang sudah dibuat sebelumnya.”⁷³

Dari hasil wawancara tata usaha tentang upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dan juga guru-guru melakukan evaluasi semua program kepala sekolah agar nampak jelas yang mana program kerja kepala sekolah yang sudah berhasil dan mana juga program kepala sekolah yang belum berhasil. Sehingga kepala sekolah dapat menyelesaikan semua permasalahan-permasalahan yang dapat di selesaikannya dengan baik, tanpa ada yang tertinggal.

Wawancara dengan guru bahasa inggris tentang upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah yaitu:

“Upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah yaitu kami semua guru terlibat dan bekerja sama dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah tersebut dari merencanakannya hingga melaksanakannya pun kami juga terlibat,

⁷³ Wawancara dengan Tata Usaha, pada tanggal 11 Maret 2020, jam 10.00 Wib.

agar hasil dan tujuannya kami dapat berhasil sesuai yang kami rencanakan.”⁷⁴

Dari hasil wawancara dengan guru bahasa inggris tentang upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dan guru-guru lainnya harus bekerja sama dalam upaya melaksanakan semua program kerja kepala sekolah agar hasilnya dapat sesuai yang di rencanakan sebelumnya. Tanpa adanya suatu kerja sama antar anggota dan juga kelompok maka program kerja kepala sekolah tersebut tidak akan dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya suatu kerja sama untuk menjalankan program tersebut.

3. Hambatan Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi

Hambatan implementasi yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah dilaksanakan di sekolah untuk memenuhi program yang sudah dibuat. Hambatan-hambatan program akan di jalankan sesuai dengan rencana dan juga semua program akan diterapkan sesuai tujuan bersama yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Wawancara dengan kepala sekolah tentang hambatan implementasi program kerja kepala sekolah yaitu:

“Hambatan implementasi program kerja kepala sekolah yaitu hambatan yang membuat pekerjaan agak terganggu yaitu salah satunya waktu, apa lagi di sekolah ini kita full day dan juga banyak pekerjaan, tentunya

⁷⁴ Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris, pada tanggal 11 Maret 2020, jam 11.00 Wib.

kurang pengawasan dalam melaksanakan program tersebut. Kemudian kurangnya persetujuan dari pihak yayasan, dimana rencana ataupun tujuan kita tidak disetujui pihak yayasan maka kita akan mengganti lagi program kerja yang baru dan juga rencana lainnya agar dapat disetujui oleh yayasan.”⁷⁵

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang hambatan implemetasi program kerja kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa semua rencana program kerja kepala sekolah akan di persentasikan kepada yayasan dan akan meminta persetujuan dari yayasan.

Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah tentang hambatan implementasi program kerja kepala sekolah yaitu:

“Hambatan implementasi program kerja kepala sekolah yaitu kita terkendala itu pada pihak atasan atau yayasan, ada beberapa program yang tidak disetujui oleh yayasan yang kita ajukan kepada yayasan. Sebenarnya yang kita ajukan itu adalah untuk meningkatkan prestasi anak juga, tapi itu semua kembali juga kepada pihak yayasan, karena semuanya kita harus meminta persetujuan dari pihak yayasan.”⁷⁶

Dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah tentang hambatan implementasi program kerja kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa semua tindakan yang menyangkut tentang program kerja kepala sekolah harus mendapatkan persetujuan dari pihak yayasan. Karena, jika tidak dapat persetujuan dari pihak yayasan, maka program-program kerja kepala sekolah

⁷⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah, pada tanggal 07 Maret 2020, jam 10.00 Wib.

⁷⁶ Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah, pada tanggal 09 Maret 2020, jam 10.00 Wib.

tidak akan berjalan dengan baik tanpa mendapatkan persetujuan dari pihak yayasan.

Berdasarkan wawancara dengan tata usaha tentang hambatan implementasi program kerja kepala sekolah yaitu:

“Hambatan implementasi program kerja kepala sekolah yaitu hambatan yang pertama kurangnya sarana prasarana, kedua kurangnya media pembelajaran, dan ketiga kurangnya pengalaman guru dalam mengajar. Contoh dari kurangnya sarana prasarana itu seperti kurangnya kelas di sekolah ini, perpustakaan, laboratorium IPA, dan kurangnya lapangan olahraga di sekolah ini.”⁷⁷

Dari hasil wawancara dengan tata usaha tentang hambatan implemetasi program kerja kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa salah satu hambatan program kerja kepala sekolah yaitu kurannnya sarana prasarana di sekolah seperti lapangan olahraga, perpustakaan, laboratorium IPA. Kurangnya media pembelajaran di sekolah seperti alat peraga dan prakter di kelas. Kemudian kurangnya pengalaman guru dalam mengajar di sekolah ini guru-guru masih banyak yang baru mulai mengajar, maka disekolah ini lah mereka baru pertama kali mengajar.

Berdasarkan wawancara dengan guru bahasa inggris tentang hambatan implementasi program kerja kepala sekolah yaitu:

“Hambatan implementasi program kerja kepala sekolah yaitu yang saya ketahui seperti ada salah satu program yang tidak disetujui oleh pihak yayasan, dimana program tersebut kurang menarik dalam merencana

⁷⁷ Wawancara dengan Tata Usaha, pada tanggal 11 Maret 2020, jam 10.00 Wib.

program kerja kepala sekolah, sehingga pihak yayasan tidak menyetujui program yang telah di persentasikan kepada pihak yayasan.”⁷⁸

Dari hasil wawancara dengan guru bahasa inggris tentang hambatan implementasi program kerja kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa semua hambatan dikerjakan dan direncanakan atau diperbaiki lagi untuk dapat menggantikan program yang belum disetujui pihak yayasan sehingga program tersebut bisa dengan cepat dapat dilaksanakan sesuai dengan yang telah direncanakan bersama.

Berdasarkan paparan data wawancara, observasi dan dokumentasi dalam implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat disimpulkan bahwasanya program kerja kepala sekolah telah disusun dan direncanakan dengan baik dan sudah berjalan dengan aktif sesuai dengan yang direncanakan terlebih dahulu. Semua guru sudah menjalankan tugasnya sesuai arahan, rencana, tujuan dan kerja sama untuk mencapai suatu hasil yang lebih baik dari selumnya, agar dapat meningkatkan potensi dan hasil yang lebih baik lagi dan semaksimal mungkin.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian yang dilakukan di sekolah SMP-IT Nurul Ilmi Medan sudah berjalan dengan baik dan disusun sesuai dengan rencana. Didalam pembahasan ini peneliti bermaksud untuk menjelaskan lebih rinci

⁷⁸ Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris, pada tanggal 11 Maret 2020, jam 11:00 Wib.

mengenai hasil wawancara yang telah dilaksanakan di sekolah SMP-IT Nurul Ilmi dan di bahas sesuai dengan teori yang digunakan.

1. Perencanaan Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi

Dalam suatu pencapaian tujuan diperlukan perencanaan dan tindakan nyata untuk mewujudkan suatu perencanaan berdasarkan tindakan konsep tujuan perencanaan sesuai apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tindakan dalam mencapai program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi.

Berdasarkan hasil kesimpulan dari wawancara kepala sekolah mengenai perencanaan program kerja kepala sekolah sudah terlaksanakan sesuai apa yang diinginkan oleh sekolah. Kepala sekolah sudah menjalankan sesuai dengan program kerja kepala sekolah untuk mengembangkan sekolah, meningkat prestasi siswa-siswi, dan meningkatkan potensi guru. Yang dilakukan kepala sekolah yaitu meminta bantuan kepada para guru untuk ikut serta dalam menjalankan program kerja kepala sekolah dengan memantau semua siswa-siswi dalam kegiatan sehari-hari. Setiap sebulan sekali kepala sekolah membuat rapat bersama guru-guru untuk membahas perkembangan sekolah dan siswa-siswi dalam kegiatan sehari-hari. Setiap guru memberikan penjelasan tentang kegiatan yang dihadapinya selama sebulan. Baik itu hambatan, kendala, ide ataupun solusi yang akan dibahas didalam rapat tersebut. Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada semua guru-guru untuk menjalankan program kerja kepala sekolah. Kepala sekolah kadang setiap hari memantau dan mengawasi dengan berkeliling sekolah dan ke kelas,

apakah guru menjalankan perintahnya atau tidak, tetapi semua guru menjalankan perintah kepala sekolah dengan mengajari siswa-siswi setiap hari. Kepala sekolah terlebih dahulu mencontohkan kepada bawahannya tentang nilai-nilai keislaman pada dirinya agar bawahannya ikut menanamkan nilai keislaman dan terus menerus mengawasi pekerjaan bawahannya sesuai dengan perencanaan program kerja kepala sekolah.

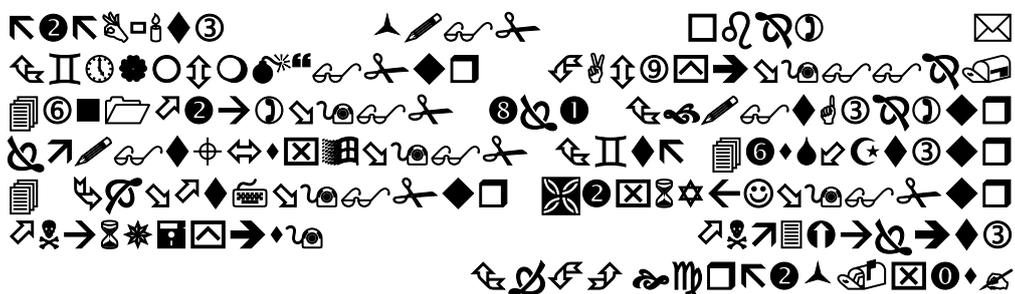
Dalam hal perencanaan ini Al-qur'an mengajarkan kepada manusia, yaitu:



Artinya:

Dan berbuatlah kebajikan supaya kamu mendapatkan keberuntungan (QS. Al-Hajj:77).⁷⁹

Selain ayat tersebut, terdapat pula ayat yang menganjurkan kepada para manejer atau pemimpin untuk menentukan sikap dalam proses perencanaan pendidikan, yaitu dalam Al-qur'an surat An-Nahl/16: 90 yang berbunyi:



Artinya:

⁷⁹ Depag, (2000), *Al-qur'an dan Terjemah*, h. 308.

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan atau kebaikan, memberi kepada kaum kerabat dan Allah melarang perbuatan yang keji, mungkar dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (QS. An-Nahl:90).*⁸⁰

Penjelasan ayat diatas bahwasanya perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang dalam perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan atau dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana itu dibuat. Dalam pekerjaan dimanapun kamu berada pasti ada yang mengawasimu dan mencatat pekerjaanmu, maka dari itu kerjakanlah pekerjaanmu dengan baik dan benar agar dilihat oleh atasanmu pekerjaan yang kamu kerjakan itu adalah ikhlas untuk kamu lakukan dan tidak ada rasa keterpaksaan untuk mendapatkan penghargaan dari atasan.⁸¹

Dari hasil observasi yang penulis lakukan melalui kepala sekolah SMP-IT Nurul Ilmi Medan ini sudah berjalan dengan baik dan lancar apa yang diinginkan dari sekolah. Program kerja kepala sekolah sudah dilakukan dengan peraturan budaya yang diterapkan di dalam sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin sudah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya untuk dapat menjalankan perencanaan dari program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru sehingga guru-guru dapat menerapkannya di sekolah dan memberikan bimbingan kepada siswa-siswi di sekolah.

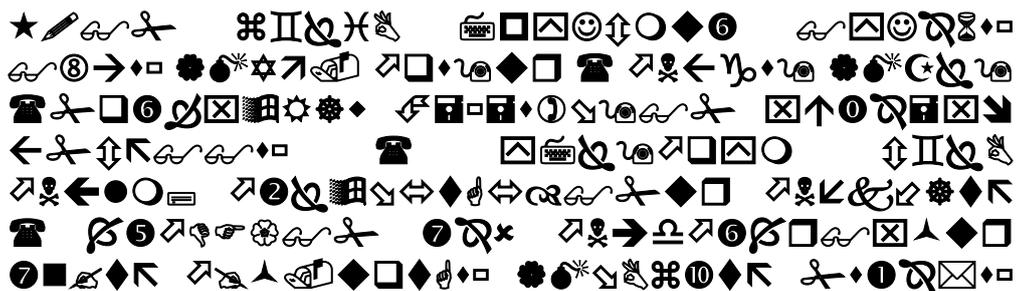
⁸⁰ Depag, (2000), *Al-qur'an dan Terjemah*, h. 250.

⁸¹ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, (2017), *Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, h. 24.

2. Upaya Kepala Sekolah Melaksanakan Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi

Upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah merupakan salah satu untuk meningkatkan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepala sekolah mengupayakan program kerja kepala sekolah tersebut agar dapat terlaksanakan dengan baik sesuai rencana dan tujuan yang telah disusun bersama dalam musyawarah bersama para guru-guru lainnya.

Upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan contoh dengan baik kepada para bawahannya dengan cara musyawarah dan kekeluargaan dengan guru-guru diadakan setiap sebulan sekali. Semua guru ikut serta dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru dan guru-guru juga memberikan masukan dan ide didalam rapat tersebut. Didalam terlaksanakannya program kerja kepala sekolah semua guru bekerja sama dengan baik apa yang diperintahkan kepala sekolah dan menjalankannya sesuai arahan dan tujuan yang telah disusun sesuai dengan rencana yang sudah disepakati bersama di dalam rapat tersebut. Seperti dijelaskannya tentang surat Ali Imran: 159 yang berbunyi:





Artinya:

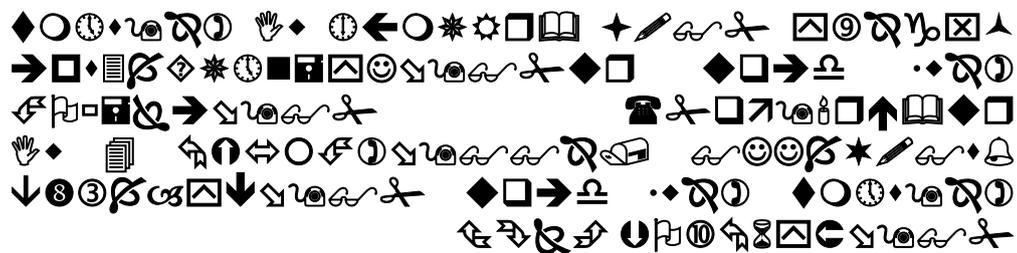
Maka disebabkan rahmad dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah bagi mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadanya.⁸²

Dengan demikian hendaklah mempergunakan musyawarah untuk menyelesaikan dan menghadapi segala urusan seperti kamu lakukan ketika menghadapi perang Badar dan Uhud, walaupun mereka tidak menemukan pendapat yang tepat. Sebab, kebajikan (hikmah) yang terdapat dalam hal ini adalah selalu memusyawarahkan segala urusan dengan melibatkan semua anggota bukan sekedar tunduk kepada pendapat para pemimpin dengan membabi buta. Semua anggota harus dilibatkan dalam memusyawarahkan semua hal-hal penting untuk di musyawarahkan sama artinya juga menghormati dan memberikan peran yang sama dengan mereka.

Dari kesimpulan hasil wawancara wakil kepala sekolah mengenai upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah yaitu

⁸² Depag, (2000), *Al-qur'an dan Terjemah*, h. 64-65.

kepala sekolah dan para guru-guru lainnya bekerja sama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka agar program kerja kepala sekolah tersebut dapat berjalan dengan baik. Kepala sekolah harus memiliki sifat tanggung jawab dalam hal apapun. Untuk dapat terwujudnya program kerja kepala sekolah tersebut akan sangat tergantung kepada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar mempunyai kepedulian dan keadilan kepada orang lain. Seperti dijelaskan didalam surat Ali-Imran: 18 yang berbunyi:



Artinya:

Allah menyatakan bahwasanya tidak ada Tuhan melainkan dia (yang berhak disembah), yang menegakkan keadilan. Para malaikat dan orang-orang yang berilmu (juga menyatakan demikian itu). tak ada Tuhan melainkan dia (yang berhak disembah), yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.⁸³

Allah SWT menegakkan sesuatu atas dasar keadilan, tanggung jawab dan kesinambungan yang sempurna, baik mengenai keyakinan (i'tikad), mengenai ibadah, adab (akhlak etika), usaha ataupun mengenai hukum. Dengan mengenai penegakan keadilan yang dilakukan oleh Allah dalam alam

⁸³ Depag, (2000), *Al-qur'an dan terjemah*, h. 47.

wujud ini memperoleh bukti yang kuat, yang menunjukkan bahwa kebenaran dari apa yang disampaikan Allah dalam kitabnya.

Dari hasil kesimpulan wawancara dengan tata usaha bahwasanya kepala sekolah dan juga guru akan melaksanakan evaluasi semua program kepala sekolah agar jelas yang mana program kerja kepala sekolah yang sudah berhasil atau berjalan dengan baik dan yang mana program tersebut yang belum dapat berjalan dengan baik.

Dari hasil kesimpulan wawancara dengan guru bahasa inggris bahwasanya kepala sekolah dan semua guru-guru akan bekerja sama dalam upaya melaksanakan semua program kerja kepala sekolah agar mendapatkan hasil yang sesuai yang diinginkan dan di rencanakan bersama tanpa ada yang terganggu.

3. Hambatan Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi

Setiap pekerjaan ataupun tugas guru akan sangat menjamin kesuksesannya apabila dibebankan kepada guru-guru yang benar-benar memiliki kemampuan yang khusus di dalamnya, seperti disebut pendidik profesional untuk itu diperlukan peningkatan kualitas kenieja guru melalui pelatihan-pelatihan seperti seminar serta melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kinerja para guru-guru di sekolah SMP-IT Nurul Ilmi. Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat dibina dan selalu di tingkatkan untuk mencapai standat pendidikan, maka tentu dibutuhkan seatu manajemen

kinerja ataupun usaha, khususnya yang dilakukan pada tingkat sekolah tersebut.

Seringkali yang menjadi penghambat dalam menjalankan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru karena sebagian para guru kadangkala malas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar sehingga sudah menjadi tanggung jawab kepala sekolah untuk memberikan motivasi dan pengarahan kepada para guru-guru tentang menjalankan program kerja kepala sekolah sehingga lebih profesional dalam menjalankan tugas kedepannya tanpa ada hambatan maupun kendala yang mereka hadapi ketika menjalankan dan melaksanakan program kerja kepala sekolah tersebut dan akan menghasilkan kinerja yang baik apabila sudah profesional dalam pekerjaannya.

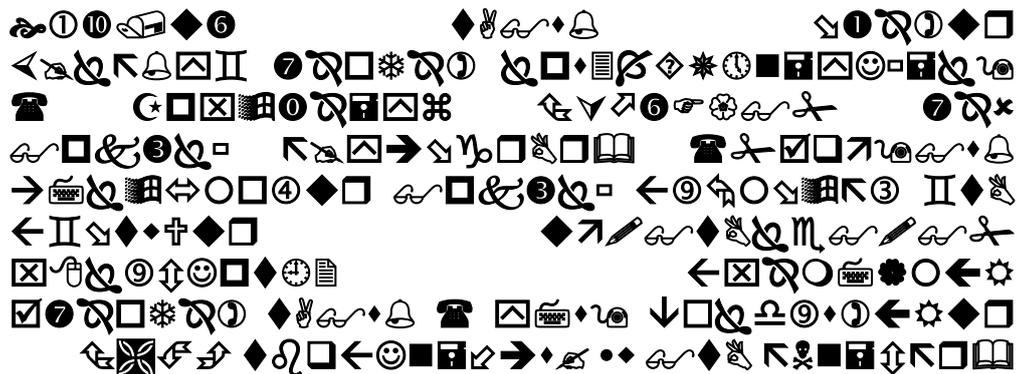
Dari hasil kesimpulan wawancara dengan kepala sekolah bahwa semua rencana program kerja kepala sekolah akan dipersentasikan kepada yayasan dan akan meminta persetujuan dari pihak yayasan.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memandang organisasi secara menyeluruh, mengambil keputusan, melaksanakan keputusan dan melimpahkan wewenang dan menunjukkan kesetiaannya kepada bawahannya. Seorang pemimpin perlu ada kemampuan kepemimpinan individu yang meliputi tanggung jawab pemimpin, dan kemampuan berkomunikasi kepada bawahannya.

Dari hasil kesimpulan wawancara dengan wakil kepala sekolah bahwa semua tindakan yang menyangkut tentang program kerja kepala sekolah harus mendapatkan persetujuan dari pihak yayasan. Karena, jika tidak dapat

persetujuan dari pihak yayasan, maka program-program kerja kepala sekolah tidak akan berjalan dengan baik tanpa mendapatkan persetujuan dari pihak yayasan.

Pentingnya kepemimpinan dalam islam dijelaskan dalam Al-qur'an sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS. Al-Baqarah/2:30 yang berbunyi:



Artinya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat:

“Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka

bumi”. Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadi (khalifah)

di bumi itu orang yang akan membuat kkerusakan padanya dan

menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan

memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman:

“Sesungguhnya akau mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.⁸⁴

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah Swt. untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di muka bumi.

⁸⁴ Depag, (2000), *Al-qur'an dan terjemah*, h. 6.

Dari hasil kesimpulan wawancara dengan tata usaha bahwa kurangnya sarana prasarana di sekolah seperti lapangan olahraga, perpustakaan, laboratorium IPA dan lain-lain.

Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi ini masih baru enam tahun sekolah tersebut buka. Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi ini sudah mencukupi dan memenuhi pasilitas sekolah untuk belajar peserta didik dengan nyaman dan baik tanpa ada gangguan atau ketidak nyamanan ketika belajar mengajar di sekolah tersebut.

Dari hasil kesimpulan wawancara dengan guru bahasa inggris bahwa semua hambatan dikerjakan dan direncanakan ataupun diperbaiki lagi agar supaya dapat menggantikan program yang belum disetujui oleh pihak yayasan sehingga program tersebut akan dengan cepat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan.

Seorang kepala sekolah harus mempunyai rencana cadangan, jika rencana pertama gagal dilakukan maka rencana kedualah yang akan dilakukan untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang tidak dapat dijalankan dengan biak. Maka dari itu seluruh guru dan staf di SMP-IT Nurul Ilmi bekerja sama untuk menjalankan program tersebut dengan sebaik-baiknya, tanpa adanya lagi rencana yang gagal dalam program tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil peneliti mengenai Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP-IT Nurul Ilmi menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan program kerja kepala sekolah yang dilaksanakan di SMP-IT Nurul Ilmi sudah terlaksanakan dengan baik, dilakukan dalam bentuk rapat dan musyawarah bersama para guru-guru, guna menentukan agar perencanaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan sekolah seperti menentukan rencana program kerja kepala sekolah, rencana program kerja guru, rencana penempatan kinerja guru dan profesional kepala sekolah dan guru, semua ditentukan melalui musyawarah atau tatap muka dalam rapat antar kepala sekolah, guru-guru dan staf lainnya.
2. Upaya kepala sekolah melaksanakan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi dilakukan dengan memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki masing-masing guru dan ditempatkan pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah di amanahkan kepadanya.
3. Hambatan implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi dilakukan oleh para guru-guru saat bekerja untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja guru yang sudah berjalan apakah

sudah lebih baik ataupun belum, sehingga akan dilihat apakah kendala dan permasalahan yang di hadapi oleh para guru-guru untuk di cari solusinya.

B. Saran

Berdasarkan data yang di temukan, peneliti menyarankan ada beberapa hal yang terkait dengan implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi, yaitu:

1. Perencanaan program kerja kepala sekolah yang dilaksanakan di SMP-IT Nurul Ilmi hendaknya lebih meningkatkan lagi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru agar lebih berkembang, bertanggung jawab dan mencapai tujuan bersama.
2. Upaya kepala sekolah melaksanakan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dilaksanakan di SMP-IT Nurul Ilmi harus lebih ditingkatkan lagi dalam memberikan tugas kepada guru dan untuk memajukan perkembangan sekolah agar lebih aktif dalam melakukan pengawasan di sekolah.
3. Hambatan implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dilaksanakan di SMP-IT Nurul Ilmi harus lebih maju untuk menghadapi tantangan dari hambatan kegiatan program kerja kepala sekolah dan lebih aktif dalam bertindak untuk memecahkan suatu permasalahan-permasalahan yang dihadapi di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S, Roeky. (2000). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ananda, Rusydi, Tien Rafida. (2017). *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Pedana Publishing.
- Andi, Arif Rifa'i. (2005). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kabupaten Ponorogo*. Malang. PPs Universitas Negeri Malang.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Anzizhan, Syafaruddin. (2010). *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. Depok: Prenadamedia Group.
- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S., dan Jabar, C.S.A. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, Muhammad. (2003). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Baharun, Hasan. (2016). "*Penilaian Berbasis Kelas Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah.*" *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 3, no. 2.
- Budi, Suhardiman. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: konsep dan aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depag. (2000). *Al-qur'an dan terjemah*.
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional; dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosdakarya.
- Edy Wibowo, Mungin. (2015). *Sertifikasi Profesi Pendidik*. (www.suara-merdeka.com).
- Hadi, Saiful. (2019). *Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru*. (<http://saifulhadi.wordpress.com>).
- Harjali. (2016). *Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di Madrasah*. *Jurnal Pendidikan Islam*. Jurnal. Volume 10, Nomor 1, April.
- Hidayat, Rahmad, Candra Wijaya. (2017). *Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan.
- J. Donni, Priansa. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- J. Moleong, Lexy. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- K. Devies, Ivor. (1987). *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: PT Rajawali Pers.

- Kartini, Kartono. (1985). *Menyiapkan dan memadukan Karir*. Jakarta: CV Rajawali.
- Karwati, Euis, Donni Juni Priansa. (2013). *Kinerja dan Keprofesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Ketut A. A, Jelantik. (2015). *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional: Panduan Menuju PKKS*. Yogyakarta: Depublish.
- Kompas. (2010). *Evaluasi Kinerja Guru. Bersertifikasi*, <http://edukasi.kompas.com/read/2010/12/05/03121837/Evaluasi.Kinerja.Guru>.
- Kristiawan, Muhammad dkk. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Depublish.
- Lazaruth, Soewardji. (1992). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Muhaimin, dkk. (2009). *Manajemen pendidikan; aplikasinya dalam penyusunan rencana pengembangan sekolah/ madrasah*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Muh, Ahyat. (2002). “*Kinerja Guru Kontrak Second Junior Secondary Education Project (Proyek JSE II) SLTP Amuntai Tengah Kabupaten Hulu sungai Utari*”. Tesis. Yogyakarta: UNY.
- Muljani. (1999). “*Kinerja guru SLTPN di Kota Banjarmasin*”. Tesis. Yogyakarta: UNY.

Nasib Tua Lumban Gaol. (2008). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal. Volume: 5, No. 1, Januari-Juni 2018.

Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007. *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007 *Tentang Standar Pengelolaan Sekolah*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 19 Tahun 2007 *Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan*.

Prawerosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan: Kiat membangun lembaga kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: BPFE.

Rudy, Dwiwibawa. (2008). *Siap Jadi Pemimpin? Latihan Dasar Kepemimpinan*. Yogyakarta: KANISIUS.

Sagala, Saiful. (2003). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Saifuddin. (2014). *Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublihs.

Sardiman. (2007). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Gramedia Persada.

Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.

Skripsi Rizky Pratama, Bayu. Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. (2008). *Laporan Kompetensi Guru Indonesia*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. Semarang.

Slameto, Egidius Virgo. (2018). *Evaluasi Program Manajerial Kepala Sekolah*. Jurnal, Vol. 5, No. 2. Juli-Desember.

SP Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan IV. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Suwandi. Basrowi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*.

Usfah Asfia Sari. (2018). *Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri Mangkuyudan No. 2 Laweyan*. Tesis. Surakarta.

Usman, Husaini. (2011). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*. Ed.3, Cet.3. Jakarta: Bumi Aksara.

Uzer Usman, Moh. (2003). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya Ed. 1 Cet.3*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Wawancara dengan kepala sekolah SMP-IT Nurul Ilmi

Wawancara dengan wakil kepala sekolah SMP-IT Nurul Ilmi

Wawancara dengan tata usaha SMP-IT Nurul Ilmi

Wawancara dengan guru bahasa ungggris SMP-IT Nurul Ilmi

Lampiran 1

DAFTAR WAWANCARA

IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP-IT NURUL ILMU

A. Instrumen wawancara dengan Kepala Sekolah

1. Berapa lama Miss menjabat sebagai kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
2. Program kerja kepala sekolah yang mana saja yang sudah Miss lakukan di SMP-IT Nurul Ilmi?
3. Bagaimana perencanaan program kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi?
4. Siapa saja yang ikut serta dalam menyusun program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
5. Terkait dengan kinerja guru pada standar pendidik dan tenaga kependidikan, program apa saja yang sudah dilakukan?
6. Bagaimana upaya Miss dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah agar berjalan dengan baik di SMP-IT Nurul Ilmi?
7. Bagaimana Miss mempertahankan program kerja yang unggul di SMP-IT Nurul Ilmi?
8. Apa saja hambatan dalam implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMP-IT Nurul Ilmi?
9. Apa saja solusi yang dilakukan dalam menghadapi hambatan-hambatan tersebut?

10. Apakah ada faktor pendukung program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?

B. Instrumen wawancara dengan wakil kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi

1. Apakah Sir mengetahui program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi?
2. Program kerja kepala sekolah apa saja yang Sir ketahui di SMP-IT Nurul Ilmi?
3. Apakah selama ini guru dilibatkan dalam pembuatan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
4. Bagaimana perencanaan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi?
5. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
6. Bagaimana kepala sekolah mempertahankan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
7. Terkait dengan kinerja guru pada standar pendidik dan tenaga kependidikan, program apa saja yang sudah dilaksanakan?
8. Apa saja hambatan dalam implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMP-IT Nurul Ilmi?
9. Bagaimana upaya dalam menghadapi hambatan-hamabatan tersebut?
10. Apakah ada faktor pendukung program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?

C. Instrumen wawancara dengan Tata Usaha sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi

1. Apakah Miss mengetahui program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi?
2. Program kerja kepala sekolah apa saja yang Miss ketahui di SMP-IT Nurul Ilmi?
3. Apakah selama ini guru dilibatkan dalam pembuatan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
4. Bagaimana perencanaan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi?
5. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
6. Bagaimana kepala sekolah mempertahankan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
7. Terkait dengan kinerja guru pada standar pendidik dan tenaga kependidikan, program apa saja yang sudah dilaksanakan?
8. Apa saja hambatan dalam implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMP-IT Nurul Ilmi?
9. Bagaimana upaya dalam menghadapi hambatan-hamabatan tersebut?
10. Apakah ada faktor pendukung program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?

D. Instrumen wawancara dengan Guru di SMP-IT Nurul Ilmi

1. Apakah Sir/ Miss mengetahui program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi?
2. Program kerja kepala sekolah apa saja yang Sir/Miss ketahui di SMP-IT Nurul Ilmi?
3. Apakah selama ini guru dilibatkan dalam pembuatan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
4. Bagaimana perencanaan program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP-IT Nurul Ilmi?
5. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
6. Bagaimana kepala sekolah mempertahankan program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?
7. Terkait dengan kinerja guru pada standar pendidik dan tenaga kependidikan, program apa saja yang sudah dilaksanakan?
8. Apa saja hambatan dalam implementasi program kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMP-IT Nurul Ilmi?
9. Bagaimana upaya dalam menghadapi hambatan-hamabatan tersebut?
10. Apakah ada faktor pendukung program kerja kepala sekolah di SMP-IT Nurul Ilmi?

Lampiran 2

**PEDOMAN DOKUMENTASI IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP-IT NURUL
ILMI**

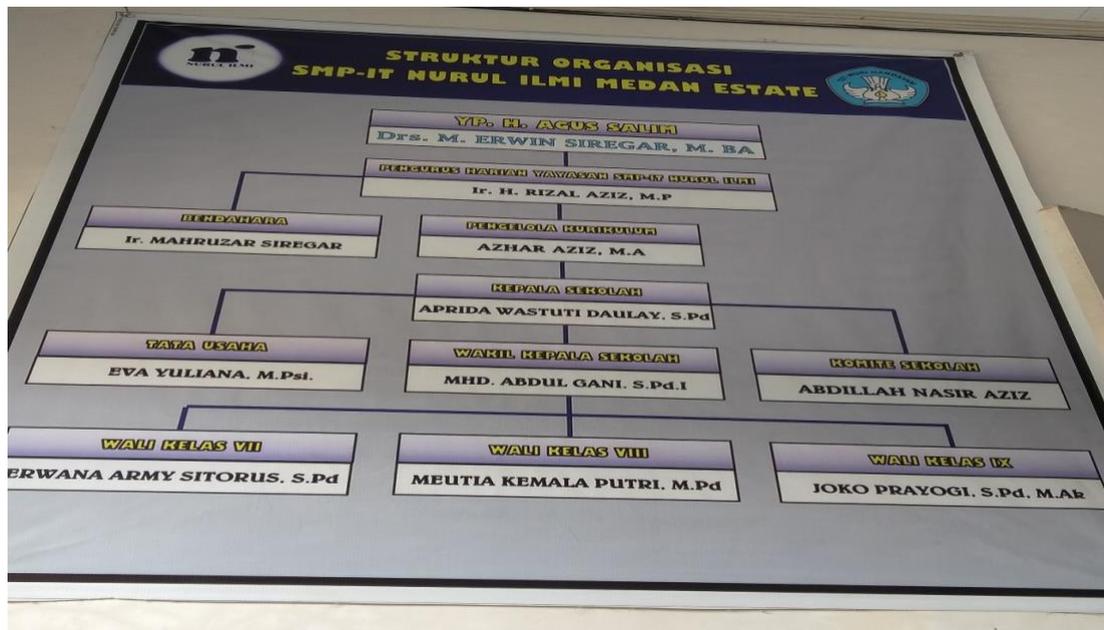
No.	Dokumen Penelitian	Checklist (√)
1.	Profil Sekolah	√
2.	Visi, Misi dan Tujuan Sekolah	√
3.	Sejarah Sekolah	√
4.	Data Guru	√
5.	Data Siswa	√
6.	Sarana Prasarana	√
7.	Rekam Photo	√

Lampiran 3

Dokumentasi SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 1. Depan Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 2. Struktur Organisasi SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 3. Foto dengan Kepala Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 4. Foto dengan Wakil Kepala Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 5. Foto dengan Tata Usaha SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 6. Halaman Sekolah SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 7. Kegiatan Keputrian Setiap Hari Jumat SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 8. Kunjungan dan Motivasi Syekh Palestina



Gambar 9. Kegiatan Seminar Motivasi di SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 10. Siswa/i Melaksanakan Upacara Bendera Hut PGRI



Gambar 11. Siswa/i Saat Menyebutkan Password Untuk Masuk Kleas SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 12. Siswa Mengambil Air Whudu'



Gambar 13. Foto melaksanakan sholat dhuha



Gambar 14. Sholat Zuhur Berjamaah Putri SMP-IT Nurul Ilmi



Gambar 15. Foto Siswa/I Saat Melaksanakan Upacara Bendera



Gambar 16. Foto Siswa Saat Manasik Haji



Gambar 17. Foto Siswa Saat Menari



Gambar 18. Foto HUT PGRI

DATA GURU DAN PEGAWAI SMP-IT NURUL ILMI

No.	Nama Guru	L/P	Tempat Lahir	Prody	Jabatan
1	Aprida Wastuti Daulay, S.Pd	P	Padang Sidempuan	Pend. Biologi	Kepala Sekolah
2	Muhammad Abdul Ghani, S.Pd.I	L	Medan	Pend. Matematika	Wakil Kepala Sekolah/GMP. Matematika
3	Rizkia Fajarini, S.E	P	Puji Mulio	Managemen	Tata usaha
4	Joko Prayogi, S.Pd, M.Ak	L	Medan	Pend. Akuntansi	Wali Kelas/GMP. IPS
5	Elyana Sari, Lc.	P	Medan	Theologi	GMP. Tahfiz
6	Zakaria Hasibuan, S.H.I	L	Huraba	Hukum Islam	GMP. Tahfiz/PAI
7	Rosniati Lubis, S.Pd. Gr	P	Sukabumi	Pend. B. Inggris	GMP. B. Inggris
8	Meutia Kemala Putri, S.Pd, M.Pd	P	Medan	Pend. Biologi	Wali Kelas/ GMP. IPA
9	Erwana Army Sitorus, S.Pd. Gr	P	Bunut	Pend. B. Indonesia	Wali Kelas/ GMP. B. Indonesia
10	Ahmad Suandira, S.Pd	L	Medan	Pend. Olahraga	GMP. PJOK
11	Muzakir Nur Harahap	L	Sipangko	Hukum Islam	GMP. Tahfiz
12	Nani Hariyati, M.A	P	Tanjung Balai	-	GMP. Tahfiz
13	M. Nanda Azhari, S.Pd	L	Medan	Pend. Agama Islam	GMP. PAI
14	Feriyanto	L	Sei Rampah	-	Security
15	Usman	L	Tandem	-	Cleaning Service

DATA NAMA SISWA/SISWI SMP-IT Nurul Ilmi T.P 2019/2020

Kelas IX

No	Nama Siswa	L / P	No. INDUK	Asal Sekolah
1	Ahmad Arya Atallah	L	140093	SD Swasta Husni Thamrin Medan
2	Amalia Putri	P	140094	SDIT Nurul Ilmi
3	Anggita Sabrina Harahap	P	140095	SDIT Nurul Ilmi
4	Artika Ramista Sri Defi Br Ginting	P	140096	SDIT Nurul Ilmi
5	Azmi Raditya Arasta Harahap	L	140097	MIS Aisyiyah Wil.SUMUT
6	Bintang Maulana	L	140098	SDIT Nurul Ilmi
7	Bobby Ardiansyah Simamora	L	140099	SD Negeri 101900 Lubuk Pakam
8	Delfino	L	140100	SD Swasta Muhammadiyah 02
9	Farhan Alif Muhammad	L	140101	SDIT Nurul Ilmi
10	Faturrahman	L	140102	SDIT Nurul Ilmi
11	Febby Anisa Siregar	P	140103	SDIT Nurul Ilmi
12	M. Arvin Baihakhi	L	140104	SD Swasta Budi Satrya Medan
13	Moch. Luthfi Nabawi	L	140105	SDIT Nurul Ilmi
14	Muhammad Abrar Nasution	L	140106	SD Muhammadiyah Medan
15	Muhammad Alvin Firdaus	L	140107	SD Swasta Budi Satrya Medan
16	Muhammad Hafiz Nasution	L	140108	SD Swasta Islam Al-Ulum Terpadu
17	Muhammad Hafizh Nasution	L	140109	SD Swasta Pertiwi
18	Muhammad Hatta Azmi	L	140110	SDIT Nurul Ilmi
19	Muhammad Raditya	L	140111	SD Swasta Pertiwi
20	Muhammad Rizqi Tazkia Siregar	L	140112	SD Swasta Zahira
21	Muhammad Zalfaa Alnino	L	140113	SD Swasta Harapan 1 Medan
22	Nabilla Zain Lubis	P	140114	SDIT Nurul Ilmi
23	Nurhawa Syauqiah Rambe	P	140115	SDIT Nurul Ilmi
24	Putri Shafira	P	140116	SDIT Nurul Ilmi
25	Qymel Rafif Huga	L	140117	SD Swasta Zahira
26	Salsabila Ade Nitidwirya	P	140118	MI Mardliatul Islamiyah Medan
27	Sarah Azrinaz Dian	P	140119	SDIT Nurul Ilmi
28	Syabilla Adelia	P	140120	SDIT Nurul Ilmi
29	Syaira Hayfa Adara	P	140121	SDIT Nurul Ilmi
30	Thalita Sandy Naurah	P	140122	SD Swasta Zahira
31	Vindy Syahirah Adeliesta	P	140123	SDIT Nurul Ilmi
32	Yusuf Ardiansyah Saragih	L	140124	SD Swasta An-Nizam Medan

DATA SISWA/SISWI SMP-IT Nurul Ilmi T.P 2019/2020

KELAS VIII

No	Nama Siswa	L / P	No. INDUK	Asal Sekolah
1	Abdul Hafiz Habibi Hrp	L	140129	SDIT Nurul Ilmi
2	Ahmad Dzaki Abdillah	L	140130	SD Negeri 6 Pekanbaru
3	Alyaa Humairah	P	140131	SD Swasta Riad Madani
4	Aqsal Daiffulah	L	140132	SD Swasta Muhammadiyah 02 Medan
5	Arsya Syuhada	L	140133	SDIT Nurul Ilmi
6	Dina Fadhlullah	P	140134	SD Swasta Islam Al-Ulum Terpadu Medan
7	Dina Mutia	P	140135	SD Negeri 060866 Medan
8	Faiz Zuhrah Sinulingga	L	140136	SD Swasta Islam Al-Ulum Terpadu
9	Farhan Aditya Darwin	L	140137	SDIT Nurul Ilmi
10	Fildzah Willia Syakieb	P	140138	SD Swasta Pelangi
11	Ibnu Gibran Ramadhan	L	140139	SDIT Nurul Ilmi
12	Irvine Karein Akhira	P	140140	SD Swasta Islam AL-Ulum Terpadu Medan
13	M. Irsyadil Fikri	L	140141	SD Swasta Zahira
14	Mahmud Alfi Ilyas	L	140142	SD Swasta Al-Washliyah Tanjung Morawa
15	Maulana Haikal Hutasuhut	L	140143	SDIT Nurul Ilmi
16	Maulida Yasmine Lubis	P	140144	SD Swasta Pelangi
17	Mazaya Muharrima	P	140145	SDIT Nurul Ilmi
18	Mhd.Luthfi Aqillah Parinduri	L	140146	SD Swasta Al-Washliyah 12 Medan
19	Muhammad Anugerah Khoiri	L	140147	SDIT Nurul Ilmi
20	Muhammad Fahlevi Putra Rangkuti	L	140148	SDIT Nurul Ilmi
21	Muhammad Nabil Prabowo	L	140149	SD Subsidi Budi Rahayu
22	Muhammad Rizky Habibi Nst	L	140150	SDIT Nurul Ilmi
23	Muhammad Zaki Shafwan Nainggolan	L	140151	SD Swasta An-Nizam
24	Nabila Khairani Situmorang	P	140152	SDIT Nurul Ilmi
25	Naufal Hans Rifki Silitonga	L	140153	SD Swasta Budi Satrya
26	Naurah Salsabila	P	140154	SDIT Nurul Ilmi
27	Nazwa Nathania	P	140155	SD Swasta Zahira
28	Putri Fadillah	P	140156	MIS Elsusu Meldina
29	Putrizal Nada Yasmin	P	140157	SDIT Nurul Ilmi
30	Sakha Izza Devina	P	140158	SDIT Nurul Ilmi
31	Sopiyah	P	140159	SD Swasta Pelangi
32	Zayed Abdillah Aziz	L	140160	SDIT Nurul Ilmi

DATA SISWA/SISWI SMP-IT NURUL ILMI T.P 2019/2020

KELAS VII

No	Nama Siswa	L/P	No. INDUK	Asal Sekolah
1	Ahmad Ghad El Haqq Farsha	L	140161	SDS Zahira
2	Alfi Muzi Ayub	L	140162	SD Swasta Al-Hidayah
3	Ariq Shafwan Razaqa Harahap	L	140163	SDIT Nurul Ilmi
4	Aryan Dildar Syawalungun Yodhe Sinaga	L	140164	SDIT Nurul Ilmi
5	Firzy Laksana	L	140165	SDIT Nurul Ilmi
6	Gaby Annisa Tianty	P	140166	SDIT Nurul Ilmi
7	Harry Muhammad Pahlevy	L	140167	MIN 12 Kota Medan
8	Kenzie Jayhan Habiburrahman	L	140168	SDIT Nurul Ilmi
9	M. Syadid Hermawan	L	140169	SDIT Nurul Ilmi
10	Malikal Fitriansyah Alwan	L	140170	SDS Zahira
11	Marsya Ayu Andhira	P	140171	SDIT Nurul Ilmi
12	Muhammad Fadila Hamzah Pane	L	140172	SDIT Nurul Ilmi
13	Muhammad Najmi Iqsa	L	140173	SDS Muhammadiyah 28
14	Muhammad Reza	L	140174	SDIT Nurul Ilmi
15	Nadia Hamida	P	140175	SD Swasta Budi Satrya
16	Nadya Aulia Fahmi	P	140176	SDS Zahira
17	Naufal Ariansa	L	140177	SDIT Nurul Ilmi
18	Naufal Bagus Wicaksana	L	140178	SD Negeri 068474
19	Nur Saidah Anwar Lubis	P	140179	SDIT Nurul Ilmi
20	Rafqy Zaid Arqam	L	140180	SDS Zahira
21	Raja Hamid Parlaungan Siregar	L	140181	SDIT Nurul Ilmi
22	Said Fachri Alvi Syahrin	L	140182	SDIT Nurul Ilmi
23	Said Fadhil Alvi Syahrin	L	140183	SDIT Nurul Ilmi
24	Sandrika Kayla Adara	P	140184	SDIT Nurul Ilmi
25	Sarah Raina	P	140185	SDIT Nurul Ilmi
26	Sumayya	P	140186	SD Swasta Muhammadiyah 21
27	Syahna Khalilah Imansyah	P	140187	SDIT Al-Furqon Palembang
28	Syarah Aida Syahdanur	P	140188	SDIT Nurul Ilmi
29	Ubai Al Faruq Rambe	L	140189	SDS Zahira
30	Yazri Khoiri Matondang	L	140190	SDS Islam Umami Aida
31	Zaidan Firas	L	140191	SD Negeri No.125549 Pematang Siantar

32 | Zalfa Zahirah

P | 140192 | NUSA AL MUNDIAWAN |
REPUBLIC INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. William Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-3532/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02 /2020 .

Medan, 26 Februari 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Ka.SMP -IT NURUL ILMU

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : KHAIRUNNISWAH
Tempat/Tanggal Lahir : Labuhanbatu, 24 Nopember 1997
NIM : 307162107
Semester/Jurusan : VIII/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di SMP -IT NURUL ILMU guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP-IT NURUL ILMU

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

Dekan
Kampus Jurusan MPI



Dr. Abdullah, S.Ag. M.Pd.
NIP. 19680805 199703 1 002

Tembusan:

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



YAYASAN PENDIDIKAN HAJI AGUS SALIM
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU (SMPIT)
NURUL 'ILMI

Jl. Kolam No. 1 Komplek Universitas Medan Area Telp./Fax. (061) 73359762
 Medan Estate 20223

No. : 261/SMPIT-NI/L/VII/2020
 Lamp. : -
 Hal : **Selesai Riset**

Kepada Yth:
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
 Di
 Tempat

Dengan Hormat,
 Sesuai dengan surat Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Nomor: B-3532/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2020 tanggal 26 Februari 2020 perihal seperti dipokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang dibawah ini:

Nama	: Khairunniswah
Tempat/Tanggal Lahir	: Labuhanbatu, 24 Nopember 1997
NIM	: 307162107
Semester/Jurusan	: VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah selesai melaksanakan riset di SMP-IT Nurul Ilmi Medan Estate pada tanggal 26 Februari s/d 24 Juli 2020 dengan judul skripsi:

“IMPLEMENTASI PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP-IT NURUL ILMI”

Demikian surat ini kami perbuat, agar dapat digunakan seperlunya.

Percut Sei Tuan, 27 Juli 2020
 Kepala SMP-IT Nurul Ilmi

Aprida Wastuti Daulay, S.Pd.
 NUKS:19023L0930701 232124471

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Khairunniswah

Tempat/Tanggal Lahir : Rantauprapat, 24 November 1997

Alamat : Jln. Perjuangan (Medan)
: Jln. Mesjid No. 23 Rantauprapat

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Nama Orang Tua : Ayah : Julkifli Lubis
: Ibu : Almh. Hj. Asliyah Ritonga

Riwayat Pendidikan

MIN Padang Bulan Rantauprapat 2004-2010

MTs N Rantauprapat 2010-2013

SMA N 1 Rantau Selatan Rantauprapat 2013-2016

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2016-2020