

Vol. I No. 4 Oktober - Desember 2021

ISSN : 2775 - 2364

# JURNAL ISLAMII

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

## **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP IT AL HIJRAH DELI SERDANG**

Novita Mourizka, Inom Nasution, Syafri Fadillah Marpaung

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl.  
Williem Iskandar Ps V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera  
Utara

*E-mail: [novitamourizka2@gmail.com](mailto:novitamourizka2@gmail.com)*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: 1) Langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Al Hijrah Deli Serdang, 2) Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Al Hijrah Deli Serdang, 3) Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Al Hijrah Deli Serdang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan secara apa adanya mengenai kondisi atau fenomena yang ada di lapangan tanpa dimanipulasi oleh peneliti. dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi, informan sebagai narasumber adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala SMP IT Al Hijrah Deli Serdang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan pendekatan normatif atau memberikan motivasi guru untuk selalu bekerja sesuai dengan tugasnya, dengan keahlian dalam bidang studi yang diajarkan. Langkah-langkah yang dikehendaki kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah melakukan pengawasan dengan pendekatan musyawarah, komunikasi, perencanaan, koordinasi dan evaluasi, dengan penerapan ini akhirnya semua maksud akan terwujud. Untuk mendukung semua program kepala sekolah dalam peningkatan kinerja adalah faktor eksternal dan internal, sarana dan prasarana, metode dan program. Untuk mengatasi faktor penghambat terhadap penyelenggaraan pendidikan, khususnya keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di harapkan kesatuan langkah dan kebersamaan tujuan semua komponen sekolah baik kepala sekolah, guru, peserta didik untuk bersama-sama melaksanakan visi dan misi di SMP IT Al Hijrah Deli Serdang.

**Kata Kunci: kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru**

### **PENDAHULUAN**

Kemajuan serta perkembangan teknologi pada era globalisasi sudah memacu bangsa Indonesia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu. Agung Prihantoro tentang peningkatan sumber daya manusia, dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya

manusia, dunia pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting, paling utama dalam mempersiapkan generasi baru yang sanggup menjadi penerus serta pelaksana pembangunan di seluruh bidang.<sup>1</sup> Menurut Mulyasa mutu pembelajaran bisa dicapai apabila seluruh komponen pendidikan bisa berjalan sesuai dengan dengan apa yang direncanakan dan sesuai perannya. Salah satu komponen pendidikan yang mempunyai kedudukan strategis dalam tingkatan mutu pembelajaran di area sekolah merupakan kepala sekolah. Tujuan pembelajaran bisa tercapai apabila dalam penyelenggaraannya dikelola dengan pas dari mulai proses merancang, mengorganisasikan, penerapan, dan penilaian.<sup>2</sup>

Berdasarkan pada hasil riset Paningkat Siburian tentang peran kepala sekolah, menemukan upaya yang bisa dicoba oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berkaitan dengan kedudukannya selaku pemimpin di sekolah, ialah:(1) mengoptimalkan fokus pada kenaikan kompetensi guru, (2) mengalokasikan anggaran yang lumayan buat kenaikan profesionalisme guru,(3) membagikan anjuran serta tutorial yang handal kepada guru, (4) menghasilkan budaya organisasi sekolah yang kondusif;(5) menghasilkan pembaruan serta keunggulan, serta (6) membagikan reward (penghargaan) untuk guru yang sukses ataupun berkinerja dengan baik.<sup>3</sup> Menurut Mangkunegara terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Maksudnya pimpinan, manajer serta pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan meraih kinerja yang baik, serta kebalikannya mereka yang kinerjanya rendah diakibatkan sebab motivasi kerjanya rendah.<sup>4</sup> Sri Puji Astutitentang kepemimpinan kepala madrasah dalam tingkatan pembinaan profesionalisme riset yang dicoba lebih difokuskan pada anggapan guru terhadap pembinaan

---

<sup>1</sup>Agung Prihantoro. 2012. *Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Unimus. Vol.8 No.2

<sup>2</sup> E. Mulyasa. 2009. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara. h. 7

<sup>3</sup>Paningkat Siburian. 2018. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Vol 5 No 1

<sup>4</sup>Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h.65

profesionalisme guru dan mengulas tentang faktor pendukung serta faktor penghambat yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.<sup>5</sup>

Memandang peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan tugasnya selaku pimpinan yang benar dan adil terhadap bawahannya terutama masalah kinerja guru, hingga bisa dikatakan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, dan para guru bisa mengapresiasi dirinya untuk menunjang kinerja kepala sekolah sehingga terdapatnya timbal balik, yang saling memberikan motivasi, dan bisa melakukan tugasnya penuh tanggung jawab. Menurut Rasmianto dalam suatu lembaga pendidikan, salah satu elemen yang berperan penting sebagai agen perubahan adalah pemimpin yang memimpin lembaga tersebut.

Mengingat pendidik ialah ujung tombak yang tidak terlepas dari kekurangan serta kelebihan, kedudukan kepala sekolah selaku pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan yang bertanggung jawab dalam membina bawahannya untuk menggapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi serta misi sekolah yang sudah direncanakan atau ditetapkan, paling utama dalam meningkatkan kinerja pendidik. Untuk itu, meningkatkan kinerja pendidik dalam suatu lembaga pendidikan merupakan kerja besar seseorang kepala sekolah. Menurut Ismuha pemimpin ialah *decision maker* dan menjadi teladan dan dapat memberikan contoh yang baik untuk bawahannya. Sebagai pembuat keputusan serta penentu kebijakan, seseorang pemimpin wajib mempunyai satu aspek yang memiliki peran penting dalam memimpin organisasi yang bersangkutan. Kepala sekolah yang berhasil dilihat dari kemampuannya yaitu sehubungan dengan perannya sebagai pendidik (*educator*), manajer (*manager*), administrasi

---

<sup>5</sup>Sri Puji Astuti. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembinaan Profesionalisme Guru: Studi Kasus SDN Bumi Ayu Batu Malang*, Tesis, Tidak Diterbitkan, (Malang:PPS UIN Malang).

(*administrator*), supervisi (*supervisor*), pemimpin (*leader*), pencipta iklim sejuk (*climate maker*), dan motivator.<sup>6</sup>

Untuk meningkatkan kinerja guru, terlebih dulu wajib mengenali fungsi- fungsi guru. Menurut Suparlan fungsi guru dalam proses belajar mengajar merupakan pendidik, pengajar, pembimbing serta pelatih. Agar tugas serta tanggung jawab guru bisa dilaksanakan dengan baik, guru wajib memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan prestasi yang nampak ataupun keahlian kerja apa yang dicapai.<sup>7</sup> Menurut Musfah Jejen agar guru bisa menciptakan kinerja yang baik, seseorang guru wajib memiliki keahlian, keinginan, serta usaha dalam aktivitas proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penerapan, serta penilaian hasil belajar.<sup>8</sup> Menurut Syarifuddin Nurdin peran serta fungsi guru dalam proses pendidikan masih mendominasi serta mempunyai kedudukan yang strategis, sehingga keberhasilan tujuan pembelajaran sangat tergantung pada donasi kinerja guru. Guru ialah salah satu komponen yang menempati posisi sentral serta sangat strategis dalam sistem pembelajaran. Sebab guru memastikan terselenggaranya pembelajaran yang bermutu, hanya dengan guru yang kompeten, handal serta mempunyai karakter yang baiklah aktivitas belajar mengajar bisa berlangsung dengan mudah serta bermutu.<sup>9</sup>

Menurut Tang Cheng pendidikan merupakan wahana untuk mencetak generasi muda yang sangat penting bagi masa depan negara ini. Tanpa terdapat pendidikan yang baik serta bermutu, pasti saja negara ini akan terancam sebab partisipan didik tidak sesuai dengan kemajuan era yang terus menjadi kilat ini.<sup>10</sup> Menurut Appova untuk memperoleh pendidikan yang bermutu pasti saja seluruh pihak yang berkompeten di dalamnya wajib bekerja keras dengan sangat baik dalam memajukan pendidikan. Kemajuan serta mutu sekolah itu ditetapkan oleh kepala sekolah sebab kepala sekolah ialah fasilitator untuk pengembangan

---

<sup>6</sup>Ismuha dkk. 2016. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 4, No. 1. h. 47

<sup>7</sup>Suparlan. 2005. *Manajemen Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat. h. 32

<sup>8</sup> Musfah Jejen. 2012. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Group. h. 40

<sup>9</sup> Syarifudin Nurdin. 2002. *Guru Professional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press. h. 36

<sup>10</sup>TangCheng, M. M. H., & Cheng, A. Y. N. 2013. *Shifts in teaching motivation and sense of self-as-teacher in initial teacher education*. *Educational Review*, 66(4), 465–481. doi:10.1080/00131911.2013.812061 ;

pendidikan. Disinilah tugas kepala sekolah untuk memberikan layanan serta dorongan berbentuk motivasi serta bimbingan kepada para guru, supaya guru lebih semangat dalam mengajar dan guru bisa mengemas pelajaran jadi semenarik mungkin sehingga siswa lebih semangat dalam belajar. Begitu sangat besarnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan dibutuhkan strategi agar kepala sekolah mampu menjalankan perannya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi bawahannya dalam tugas disetiap kegiatan agar para bawahannya mengerahkan seluruh kemampuannya baik pribadi maupun anggota suatu tim, serta mengawasi tindakan serta tingkah laku orang lain. Menurut Ismail Solihin Kepemimpinan merupakan kemampuan serta keahlian seorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu lembaga untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berpikir serta bertindak sedemikian rupa sehingga sikap yang positif dapat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>11</sup>

Menurut Muhammad Rifa'i kepemimpinan pendidikan yang diperlukan saat ini adalah yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan-kemajuan yang diraih di luar sistem sekolah.<sup>12</sup> Dengan demikian, maka kepala sekolah hendaknya memiliki visi kelembagaan kemampuan konseptual yang jelas, serta memiliki keterampilan dan seni dalam hubungan antara manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantif, memiliki

---

<sup>11</sup> Ismail Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga. h. 131

<sup>12</sup> Muhammad Rifa'i. 2019. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Malang: CV Humanis. h. 172

semangat untuk maju. serta semangat mengabdikan dan karakter yang diterima oleh masyarakat lingkungannya.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hadari Nawawi gaya kepemimpinan dibedakan menjadi tiga bentuk kepemimpinan, yaitu:<sup>13</sup>

### **a. Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan bentuk ini menempatkan kekuasaan ditangan seseorang atau sekelompok kecil orang yang disebut atasan sebagai penguasa. Falsafah pemimpin, bawahan adalah untuk pemimpin (atasan) dan menganggap dirinya paling berkuasa, paling pintar dan mampu.

### **b. Kepemimpinan Laissez Faire**

Bentuk kepemimpinan ini pemimpin melaksanakan kepemimpinannya dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi. pemimpin berkedudukan hanya sebagai simbol karena dalam realitas kepemimpinannya dilakukan dengan memberikan kebebasan sepenuhnya pada orang yang dipimpinnya. Pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya hanya berfungsi sebagai penasehat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bertanya jika merasa perlu.

### **c. Kepemimpinan Demokratis**

Bentuk kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting, hubungan antara pemimpin dan bawahannya diwujudkan dalam bentuk Human Relationship yaitu didasari prinsip saling menghargai dan saling menghormati.

---

<sup>13</sup> Nawawi Hadari. 1993. *Administrasi Pendidikan*. Pontianak: NV. Sapdodadi. h. 110

Kepemimpinan demokratis ini adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kemajuan bersama.

### **3. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Pemimpin pada hakikatnya merupakan seseorang yang mempunyai keahlian untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya. Menurut Rohiat dalam kegiatannya, pemimpin mempunyai kekuasaan untuk mengerahkan serta mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang wajib dilaksanakan. Pada sesi pemberian tugas, pemimpin wajib membagikan suara arahan serta bimbingan yang jelas.<sup>14</sup> Dengan demikian, bawahan bisa melaksanakan tugasnya dengan mudah serta hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggotanya.

Menurut Mulyasa pemimpin memiliki wewenang untuk mengarahkan anggota serta bisa memberikan pengaruh. Dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, namun bisa mempengaruhi bagaimana bawahan melakukan perintahnya. Sehingga terjalin sesuatu hubungan sosial yang saling berhubungan antara pemimpin serta bawahan, yang akhirnya terjalin sesuatu ikatan timbal balik.<sup>15</sup> Oleh karena itu, jika pemimpin diharapkan mempunyai keahlian dalam melaksanakan kepemimpinannya. Apabila tidak mempunyai keahlian untuk memimpin, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan tercapai secara maksimal. kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu melaksanakan manajemen kepemimpinannya dengan baik.

### **4. Peran Kepala Sekolah**

---

<sup>14</sup>Rohiat. 2008. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama. h. 65

<sup>15</sup>E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. h. 54



Agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efisien serta efektif, guru dituntut mempunyai kinerja yang mencukupi, baik dari segi tipe ataupun isinya. Menurut Novianty Djafri jika kita salami lebih dalam lagi tentang isi yang tercantum dari tiap jenis kompetensi, sebagaimana di sampaikan oleh para ahli ataupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang simpel. Untuk mewujudkan serta meningkatkan kinerja guru diperlukan upaya yang serius serta komprehensif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah.<sup>16</sup> Menurut Mulyasa kepala sekolah sebagai pengelola mempunyai tugas meningkatkan kinerja personil, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru. Perlu digaris bawahi kompetensi profesional disini, tidak cuma berkaitan dengan penguasaan modul semata, namun mencakup seluruh jenis serta isi kandungan kompetensi sebagaimana sudah dipaparkan diatas.<sup>17</sup> Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas) peran utama kepala sekolah ialah, sebagai berikut:(1) manajer,(2) administrator, (3) supervisor (penyelia), (4) leader (pemimpin), (5) pencipta hawa kerja serta (6) wirausahawan.

### **1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Berkaitan dengan kinerja guru, guru tidak selalu dalam kondisi terbaik yang diharapkan oleh lembaga pendidikan dan dirinya sendiri. Terkadang, guru mengalami hal-hal yang dapat menyebabkan kinerjanya menurun. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, sebaiknya kepala sekolah sebagai pemimpin memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

---

<sup>16</sup>Ibid. h.50

<sup>17</sup>E Mulyasa.,2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h.76

Kepala sekolah harus menyadari perbedaan kinerja setiap orang, karena meskipun setiap orang bekerja di tempat yang sama, tingkat produktivitas setiap orang berbeda. Adanya perbedaan tersebut membuat kinerja setiap orang berbeda. Kinerja adalah fungsi yang menggandakan kemampuan dan motivasi. Hubungan perkalian menyiratkan bahwa kinerja adalah interaksi antara motivasi dan kemampuan. Orang dengan kemampuan tinggi tetapi motivasi rendah akan menunjukkan kinerja rendah, seperti orang dengan motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah juga menunjukkan kinerja rendah.<sup>18</sup>

Menurut Kasmir kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yakni sebagai berikut:<sup>19</sup>

a. Kemampuan dan keahlian individu

Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda. Fitur ini dapat mempengaruhi kualitas kinerja individu yang memiliki fitur ini. Semakin kuat kemampuannya, semakin mudah bagi individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan akurat. Artinya, guru yang lebih mampu akan mampu berprestasi lebih baik. Demikian pula di sisi lain, guru yang kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan rumah dengan benar dan baik juga dapat menyebabkan nilai yang tidak memuaskan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menyusun tugas dan tugas guru berdasarkan pengetahuan profesionalnya.

b. Pengetahuan yang dimiliki

---

<sup>18</sup>Smith, P. L. 2000. *The stability of teacher performance in the same course over time. Research in Higher Education, 13(1)*, 95–95. doi:10.1007/bf00975779

<sup>19</sup>Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. h.189

Pengetahuan mengacu pada pengetahuan kerja. Semakin baik pemahaman pribadi tentang pekerjaan tersebut, semakin baik hasilnya, dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang baik akan memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, pemahaman guru yang kurang memadai terhadap tugasnya akan mempersulit guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga berakibat pada penurunan produktivitas.

c. Rancangan kerja

Adanya rencana kerja dapat memudahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Jika guru memiliki rencana kerja yang terstruktur dengan baik, maka akan mudah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Namun apabila guru tidak memiliki rencana kerja, maka akan sulit bagi guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Pada dasarnya desain pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi guru yang akan berdampak pada peningkatan kinerja

d. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Guru yang berkepribadian baik akan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu karena keseriusannya maka hasil kerjanya juga sangat baik. Di sisi lain, guru dengan kepribadian yang buruk cenderung kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Efeknya kurang baik, sehingga akan menurunkan produktivitas.<sup>20</sup>

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah pendorong kerja terbaik seseorang. Dalam setiap kegiatan keberadaan motivasi sangat diperlukan, sehingga tercapainya hasil yang nyata. Jika guru memiliki motivasi atau motivasi kerja yang tinggi baik internal maupun

---

<sup>20</sup>Ibid. h. 190-192

eksternal, maka akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan dan hasil akhirnya akan berbuah. Pada saat yang sama tidak ada motivasi untuk menjadi guru. Maka hasil pekerjaan tidak akan maksimal sehingga mengakibatkan penurunan kinerjanya.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimaksud adalah perilaku pemimpin dalam mengatur, mengatur dan mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perilaku menyenangkan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dan staf. Di sisi lain, perilaku tidak menyenangkan kepala sekolah akan membuat guru merasa tidak nyaman dan stres dalam pekerjaannya, yang akan mempengaruhi kinerjanya.

g. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang, tidak nyaman dan tidak suka yang dirasakan guru saat melaksanakan pekerjaan. Jika guru merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka hasil pekerjaannya akan bagus, begitu pula sebaliknya jika guru merasa beban pekerjaannya berat maka hasil kerjanya akan buruk. Lingkungan kerja, yaitu suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja.

h. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi ruang, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja. Jika tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan nyaman, semua orang akan mendapatkan kinerja yang baik karena tidak ada gangguan. Sebaliknya jika lingkungan kerja bising dan terganggu maka suasana kerja tidak akan kondusif untuk bekerja sehingga mengganggu proses kerja dan pada akhirnya mengakibatkan penurunan kinerja.

i. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan keseriusan kegiatan dan tugas kerja guru. Disiplin kerja dapat mewujudkan yang melaksanakan perintah kepala sekolah baik, atau dapat berupa disiplin waktu, seperti berangkat ke sekolah tepat waktu. Tingkat kedisiplinan guru yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja, sebaliknya disiplin guru yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja.<sup>21</sup>

#### METODE PENELITIAN

Adapun penelitian pada skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Adapun penelitian pada skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif, yang mana informasi menghasilkan data deskriptif. Menurut Pupu Saeful Rahmat, metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.<sup>22</sup> Menurut Moleong, penelitian kualitatif merupakan tradisi khusus dalam ilmu sosial, yang pada dasarnya bergantung pada pengamatan orang-orang di daerahnya sendiri dan bahasa serta terminologi mereka, baik secara individu maupun yang berkaitan dengan latar belakangnya. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan sumber utama serta hasil penelitiannya berupa kata ataupun pernyataan yang sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya (alamiah).<sup>23</sup>

Menurut Herdiansyah Haris penelitian kualitatif dengan studi kasus adalah studi yang mendalam, rinci, dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga, atau indikasi tertentu. Dari perspektif bidang ini, studi kasus hanya mencakup area atau topik yang kecil, namun

---

<sup>21</sup>Ibid. h. 193

<sup>22</sup>Pupu Saeful Rahmat. 2009. *Penelitian Kualitatif*. Equilibrium. Vo.5, No.9.

<sup>23</sup>Lexy J. Moleong. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h. 5

jika melihat sifat penelitiannya, peneliti studi kasus akan masuk lebih dalam.<sup>24</sup> Tujuan dari studi kasus ini adalah untuk mendeskripsikan secara rinci latar belakang masalah, karakteristik kepribadian dan situasi masing-masing orang, kemudian mentransformasikan ciri khas tersebut di atas menjadi hal-hal yang bersifat umum. Dalam studi kasus penelitian utama, ini menjelaskan mengapa subjek melakukan ini dan bagaimana perilaku subjek berubah ketika subjek mengasumsikan lingkungan dengan memperoleh variabel penting dalam sejarah perkembangan subjek.<sup>25</sup>

## PEMBAHASAN

- A. Langkah-langkah Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
- B. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
- C. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

## SIMPULAN

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, yaitu: (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.

---

<sup>24</sup>Herdiansyah Haris. 2010.*Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika. h.28

<sup>25</sup>Ibid. h.29

Dengan demikian, kepala sekolah harus menjadikan sekolah sebagai wadah pembelajaran bagi setiap warga sekolah supaya terjadi proses pembelajaran yang kondusif. Kepala sekolah juga harus mampu menjadi sosok yang dapat mengayomi guru supaya guru merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah dihargai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- <sup>1</sup>Agung Prihantoro. 2012. *Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Unimus. Vol.8 No.2
- <sup>1</sup> E. Mulyasa. 2009. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara. h. 7
- <sup>1</sup>Paningsih Siburian. 2018. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Vol 5 No 1

<sup>1</sup>Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h.65

Sri Puji Astuti. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembinaan Profesionalisme Guru: Studi Kasus SDN Bumi Ayu Batu Malang*, Tesis, Tidak Diterbitkan, (Malang:PPS UIN Malang).

<sup>1</sup>Ismuha dkk. 2016. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 4, No. 1. h. 47

Suparlan. 2005. *Manajemen Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat. h. 32

<sup>1</sup> Musfah Jejen. 2012. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Group. h. 40

<sup>1</sup> Syarifudin Nurdin. 2002. *Guru Professional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press. h. 36

<sup>1</sup>TangCheng, M. M. H., & Cheng, A. Y. N. 2013. *Shifts in teaching motivation and sense of self-as-teacher in initial teacher education*. *Educational Review*, 66(4), 465–481. doi:10.1080/00131911.2013.812061 ;

Ismail Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga. h. 131

<sup>1</sup> Muhammad Rifa'i. 2019. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Malang: CV Humanis. h. 172

<sup>1</sup> Nawawi Hadari. 1993. *Administrasi Pendidikan*. Pontianak: NV. Sapdodadi. h. 110

Rohiat. 2008. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama. h. 65

<sup>1</sup>E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. h. 54

E Mulyasa,.2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h.76

<sup>1</sup>Smith, P. L. 2000. *The stability of teacher performance in the same course over time*. *Research in Higher Education*, 13(1), 95–95. doi:10.1007/bf00975779

<sup>1</sup>Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. h.189

Pupu Saeful Rahmat. 2009. *Penelitian Kualitatif*. Equilibrium. Vo.5, No.9.

<sup>1</sup>Lexy J. Moleong. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h. 5

<sup>1</sup>Herdiansyah Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika. h.28