BAB l

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

[1]Pendidikan, menurut Harker sebagaimana dikutip oleh Tilaar, diartikan sebagai proses pemanusiaan manusia menjadi manusia. Proses ini terjadi dalam habitus kemanusiaan, yaitu lingkungan sekitar, keanggotaan dalam keluarga, masyarakat lokal yang berbudaya, suku yang memiliki adat dan tata kehidupan sendiri, serta sebagai anggota masyarakat yang lebih luas, yaitu masyarakat negara dan umat manusia.

Pendidikan menurut Al quran merupakan perintah belajar dan mengajarkan kebaikan dengan proses atau metode baik. Sebagaimana dalam surat An Nahal ayat 125:

اُدْعُ اِلٰى سَبِيْلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِيْ هِيَ اَحْسَنُۗ اِنَّ رَبَّكَ هُوَ اَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيْلِهٖ وَهُوَ اَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِيْنَ

Terjemahannya:

> *Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yanng baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yanng baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yanng lebih mengetahui siapa yanng sesat dari jalan-Nya dan Dialah yanng lebih menegtahi siapa yanng mendapat petunjuk*.[2]

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II, pasal 3 tentang [3]

Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan

[1] Tilaar, H.A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.hal 110

[2] Depertemen Agama RI ; AQ. An Nahal ayat 25.

[3] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II, pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bidang Pendidikan dan Kebudayaan

peradaban bangsa yang bermartabat, dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan utamanya adalah agar potensi peserta didik berkembang sehingga menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan merupakan suatu "usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yanng diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara."[4]

Dalam mempin sutatu kaum, kelompok Lembaga juga telah di kabarkan dalam Al Quraan surat Al baqara ayat 124, sebagai berikut:

وَإِذِ ٱبْتَلَىٰٓ إِبْرَٰهِـۧمَ رَبُّهُۥ بِكَلِمَٰتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّى جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۖ قَالَ وَمِن ذُرِّيَّتِى ۖ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِى ٱلظَّٰلِمِينَ

Terjemahannya:

> *Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yanng zalim*".[5]

Ayat ini mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin akan mengemban tugas yang penuh dengan cobaan dan tantangan, yang harus dilaksanakan dengan penuh

---

[4] Undang undang SisDiknas tahun 2003 Pasal 1 ayat l 1.
[5] Departemen Agama RI, Alquraan dan terjemahannya.

kesabaran dan tanggung jawab. Hal ini tercermin dalam kata-kata yang menunjukkan ujian melalui perintah dan larangan

Untuk mencapai tujuan pendidikan seperti yang tergambar dalam Al-Qur'an surat An-Nahl, Al-Baqarah, serta undang-undang pendidikan nasional, perlu kita mempertimbangkan faktor-faktor penentu keberhasilan pendidikan di suatu lembaga, yaitu kinerja kepala sekolah dan kinerja guru di lembaga tersebut.

Di Indonesia, bidang pendidikan masih menghadapi banyak tantangan, terutama dalam hal mutu pendidikan. Namun, seiring dengan hal tersebut, pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satunya adalah kebijakan sistem desentralisasi dalam pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah.

Kinerja adalah salah satu variabel yang sangat penting dalam suatu instansi, dan merupakan indikator utama kemajuan suatu instansi, termasuk instansi pendidikan. Kinerja, baik dalam pendidikan maupun non-pendidikan, dapat diukur dari mutu sumber daya manusianya. Kinerja adalah seperangkat nilai yang mempengaruhi perilaku seseorang, baik positif maupun negatif, dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja guru dapat dinilai berdasarkan perilakunya dalam bekerja di sekolah.

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin bagi bawahannya dan berada di titik paling sentral dalam kehidupan sekolah. Keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam mencapai kinerja yang memuaskan sangat bergantung pada kualitas pemimpin kepala sekolah. Kepemimpinan adalah kegiatan membimbing kelompok dengan cara yang efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan sangat penting dalam organisasi atau manajemen karena merupakan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mencakup setidaknya tiga elemen yang saling terkait: adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Tanggung jawab utama guru adalah menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan untuk membangkitkan rasa ingin tahu peserta didik, sehingga mereka memiliki minat untuk belajar. Guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap aspek pengetahuan, tetapi juga terhadap pengembangan kepribadian peserta didik. Selain berfungsi sebagai pemacu semangat belajar, tugas penting lainnya bagi guru adalah...

Mengajar untuk mentransfer ilmu dan teknologi kepada peserta didik, sehingga mereka mampu memandang aspek-aspek ke masa depan.

[6]Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Jika kinerja guru rendah, perlu dilakukan tindakan pembinaan atau peningkatan secara efektif oleh pihak yang berwenang. Jika tidak, kinerja yang rendah akan berdampak pada penurunan mutu pendidikan, khususnya prestasi siswa. Menurut Purwanto (2006: 12), kinerja guru harus mendapat perhatian serius dari kita semua. Jangan pernah berharap akan ada perubahan dalam praktik pendidikan di tanah air tanpa memperhatikan bahwa guru adalah faktor kunci keberhasilan pendidikan.

[6] Purwanto, M. Ngalim. 2000. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosd Karya.hal. 12

Sebagai langkah awal penelitian, dilakukan wawancara tidak terstruktur pada tanggal 5 Januari 2024 dengan narasumber Bapak Muspin, S.Pd., M.Pd., selaku Kepala SMPN 5 Satap Baraka. Wawancara ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal.

Berdasarkan informasi dari wawancara dengan Bapak Kepala SMPN 5 Satap Baraka, peneliti memperoleh data bahwa prestasi siswa masih memerlukan peningkatan. Meskipun hasil kelulusan siswa SMPN 5 Satap Baraka di Kecamatan Buntu Batu mencapai 100%, hasil ujian masih perlu ditingkatkan. Peneliti juga mendapatkan informasi lain, antara lain: pelayanan pendidikan yang belum memuaskan dari para guru. Hal ini terbukti dalam beberapa proses pembelajaran di sekolah tersebut, di mana sebagian besar guru masih menggunakan metode pembelajaran klasik atau Masih banyak guru yang mendominasi metode ceramah dalam pembelajaran secara konvensional. Kurangnya inovasi dan kreativitas guru dalam penggunaan media pembelajaran menunjukkan adanya kelemahan pada kompetensi mereka. Kenyataan ini masih jauh dari tuntutan kurikulum Merdeka yang baru diterapkan di sekolah. Hal ini disebabkan oleh kurang maksimalnya tindakan supervisi dan pembinaan akademis dari kepala sekolah, sehingga guru sering lalai dalam melaksanakan kewajibannya, seperti menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan pengembangan silabus sebagai pegangan utama dalam mengajar. Selain itu, hanya sekitar 65% guru yang melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran, dan hasil evaluasi tersebut tidak ditindaklanjuti dengan refleksi. Akibatnya, prestasi akademik siswa tidak memuaskan.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa, berdasarkan pengamatan awal melalui wawancara langsung dengan kepala sekolah dan rekan-rekan guru di SMPN 5 Satap Baraka, kinerja guru masih kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh instruksi kepala sekolah yang belum maksimal, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang belum terprogram dengan baik, dan kurangnya tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut. Beberapa kepala sekolah juga belum memberikan arahan dan bimbingan yang memadai kepada guru di lingkungan kerjanya, sehingga sulit mencapai tujuan organisasi dalam setiap kegiatan. Hal ini terbukti dengan banyaknya guru yang mengesampingkan upaya Untuk meningkatkan kinerjanya, kepala sekolah dinilai kurang optimal dalam melaksanakan perannya sebagai edukator, manajer, administrator, pemimpin, inovator, dan motivator terhadap prestasi siswa. Terbukti bahwa kepala sekolah kurang melibatkan peran orang tua dalam pelaksanaan program-program sekolah.

Kepala sekolah seharusnya berusaha untuk membangun koordinasi yang baik dengan guru, karyawan, orang tua siswa, dan komite sekolah melalui upaya integratif dan menyeluruh untuk mengoptimalkan hasil belajar siswa. Hal ini penting karena berhubungan erat dengan pengawasan siswa, dalam rangka mengembangkan bakat dan potensi mereka serta mendukung kegiatan pembelajaran. Hasil pantauan dari Pengawas Kecamatan Buntu Batu menunjukkan bahwa kepala sekolah perlu memperbaiki diri secara serius, terutama dalam dimensi kepemimpinan sebagai inovator, yang masih mendapat nilai 67 dari rentang 0-100. Selain itu, kompetensi kepala sekolah dalam peran

sebagai manajer, supervisor, motivator, dan pemimpin juga memerlukan perhatian lebih untuk meningkat.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan dan analisis empiris di atas, penulis menggunakan informasi ini sebagai pedoman untuk melakukan penelitian di SMPN 5 Satap Baraka. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dan masukan bagi SMPN 5 Satap Baraka dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa di SMPN 5 Satap Baraka.

B. Identifikasi Masalah.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Masih rendahnya prestasi yanng diperolehan siswa di SMPN 5 Satab Baraka.
2. Bagaimana usaha-usaha yanng telah dilakukan kepalla sekolah SMPN 5 Satap baraka untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.
3. Bagaimana meningkatkan meningkatkan prestasi Siswa SMPN 5 Satap Baraka.

C. Rumusan Masalah.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai beriku:

1. Bagaimana pengaruh pemimpiin kepalla sekolah di SMPN 5 Satap Baraka dalam meningkatkan prestasi peserta didik..

2. Bagaimana strategi kepalla sekola SMPN 5 Satap Baraka dalam meingkatakan prestasi siswa di SMPN 5 Satap Baraka.
3. Bagaimana imflikasi pemimpiin kepalla sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Satap Baraka.

D. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus.

1. Fokue penelitian dilakukan pada :
   a. pemimpiin kepalla Sekolah SMPN 5 Satap Baraka.
   b. Kinerja guru SMPN 5 Satap Baraka dalam meningkatkan prestasi siswa.
2. Deskripsi focus.
   a. Keala Sekolah SMPN 5 satap Baraka mamapu melaksanakan tugasnya dalam memimpin paa guru-gurunya.
   b. Pelaksanaan suvervisi terhadap guru berjalan dengan lancar dalam bentuk pembinaan dan bimbingan.
   c. Tertipnya administrasi guru di SMPN 5 Satap Baraka.
   d. Berlangsungnya proses pembelajaran dengan baik dan tepat waktu.
   e. Adanya peningkatan prestasi siswa baik dalam penguasaan materi pelajwan maun dalam pelasanaan, kegiatan ekstrakurikuler.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

a. Memberikan gambaran tentang pemimpiin kepalla sekolah dan kinerja guru di SMPN 5 Satap Baraka.

b. Memberikan gambaran tentang strategi yanng dilakukan kepalla sekolah dalam meningkatkan prestasi peserta didik di SMPN 5 Satap Baraka.
c. Memberikan gambaran tentang inflikasi kepalla sekolah damal meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Satap Baraka.
d. Sebagai masukkan kepada kepalla Sekolah dan guru -guru di SMN Satap 5 Baraka untuk meningkatkan mutu Pendidikan di SMPN 5 Satap baraka.
e. Sebagai bahan bacaan dan rujukan bagi pembaca dan peneliti dimasa akan datang.

BAB ll

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian yanng relevan.

Penelitian sebelumnya dipakai sebagai acuan dan referensi penulis dan memudahkan penulis dalam membuat penelitian. Penulis telah menganalisis penelitian terdahulu dari tesis yanng berkaitan dengan bahasan di dalam penelitian ini, mencakup tentang pemimpiin kepalla sekolah dan kinerja guru:

1. Tutik Yuliiani (2015: Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Balik Papan), judul penelitian tentang faktor-faktor yanng mempengaruhi kinerja guru (Studi deskriptif tentang pengaruh kemampuan mengajar, motivasi kerja, dan superviisi kepalla sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negri di Balik Papan). Hasil penelitian didapatkan adanya kinerja guru bahwa, secara parsial kemampuan mengajar dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Balik Papan Kota. Sedangkan supervisi kepalla sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Balik Papan. Secara simultan kemampuan mengajar, motivasi kerja, dan supervise kepalla sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 52,6% dan 47,4% dipengaruhi faktor lain yanng tidak dikaji dalam penelitian Tutik Yuliiani. Perbedaan dengan penelitian ini, penulis meneliti kinerja guru yanng dipengaruhi oleh pemimpiin kepalla sekolah dan manajemen berbasis sekolah. Dalam penelitian Tutik Yuliani

membahas pengaruh kinerja guru dapat mencapai hasil yanng optimal yanng di pengaruhi dari motivasi kerja dan supervisi kepalla sekolah.[7]

2. Surip (2014) tentang Pengaruh Supervisi kepalla Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pulau Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Penelitia ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran dan keberadaan guru dalam dunia pembelajaran dan sangat berpengaruh pada kemajuan pendidikan, sehingga perlu diperhatikan kualitas guru. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari supeervisi kepalla sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulau Merbau Kabupaten Kepulauan

   Meranti. Hasil penelitian menunjukan bahwa supervisi kepalla sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulau Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti (17,64%), profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulau Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti (17,22%) dan secara simultan supervisi kepalla sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulau Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti (25,6%). Hal ini menunjukan bahwa efektivitas supervisi kepalla sekolah dan profesionalisme guru turut memberikan andil dalam peningkatankinerja guru.27 Perbedaan dengan penelitian ini, penulis meneliti kinerja guru yanng dipengaruhi oleh pemimpiin kepalla sekolah

[7] Tutik Yuliani, faktor-faktor yanng mempengaruhi kinerja guru, Jurnal, Vol. V, (Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Balik Papan, 2015).

dan manajemen berbasi sekolah. Dalam penelitian Surip meneliti pengaruh supervisi kepalla sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

3. Rahmawati dalam tulisanya mengenai analisis deskriiptif kinerja guru di SMP Negeri 1 Baebunta Kab.Luwu Utara yanng di jadikan sampel pada penelitian ini memiliki frekuensi terbanyakpada interval 76-100 (58,8%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Baebunta Kab. Luwu Utara tergolong sangat tinggi. Hasil analisis deskriptif tentang minat belajar peserta didik, yanng dijadikan sampel pada penelitian ini memiliki frekuensi terbanyak pada interval 69-62 banyaknya prestasi belajar yanng beradap pada interval tersebut adalah 36 responden (55,38%). Hal ini menunjukan bahwa minat belajar peserta didik kelas VII di SMP Negeri 1 Baebunta Kab. Luwu Utara tergolong sangat tinggi. Dapat dilihat bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yanng signifikan dalam meningkatkan minat belajar peserta didik kelas VIII di SMP Negeri 1 Baebunta Kab. Luwu Utara, hal ini terlihat dari hasil perhitungan yanng dilakukan bahwa thitung yaitu 2,681 dan nilai ttabel yaitu 0,2058. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga pengujian hipotesisnya, maka Ha di terima dan Hoditolak.
4. Hasil penelitian Sartika Nurasyifah, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pemimpiin kepalla sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. dilihat dari hasil uji Persial (Uji-T), hasil nilai T hitung sebesar 3,232 dan nilai T tabel sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan kriteria pengujian T hitung > T tabel dan jika Signifikansi <

0,05 maka H0 ditolak sehingga terdapatpengaruh yanng Signifikan antara pemimpiin kepalla sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Kemudian pada perhitungan koefisien determinasidiketahui bahwa nilai R square sebesar 0,252 yakni pengaruh pemimpiin kepalla sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI l Ciputat sebesar 25,2% .Artinya pengaruh pemimpiin kepalla sekolah terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah dari jumlah keseluruhan 100%. Namun demikian, dapat disarankan untuk kepalla sekolah sebaiknya lebih mengontrol guru dalampembuatan RPP dan memberikan pengawasan terhadap guru agar kinerjanya meningkat.

5. Penelitian yanng dilakukan Fauziah berjudul "Pengaruh pemimpiin kepalla Sekolah dan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru Kelas Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Taufiq Bogor) Jawa Barat" ini bertujuan untuk mendeskriptifkan mengenai Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Taufiq Bogor yanng dipengaruhi oleh pemimpiin kepalla sekolah dan manajemen berbasis sekolah, baik variabel tunggal maupun variabel bersama-sama.

   Dari kelima penelitian tersebut masing masing membahas tetang hubungan pemimpiin kepalla sekolah dengan hasil kinerja guru, baik dalam administrasinya, sedangkan penuli di sini akan membahasa tentang Nilai pemimpiin kepallasekolah dan kineja guru terhadap prestasi belajar siswa, yanng tidah hanyak melihat angka -angka sebagai ukuran hasil pembelajaran tetapi penulis meliat secara umum tenta prestasi siswa bai

dari sisi akademik maupun non akademik. Olenhya itu peneliti menitim pereatkan pada penelitian Kulaitati.

B. Kajian Teori.

1. Pengertian pemimpiinn kepalla Sekolah

Kata memimpin dalam praktik organisasi mengandung art menggerakkan,mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan,memberikan dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya. pemimpiin merupakan proses yanng harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup bermasyarakat sesuai kodratnya bila mereka melepaskan diri dari ketergantungannya pada orang lain. Hidup bermasyarakat memerlukan Pemimpiin dan pemimpiin. pemimpiin merupakan perubahan menuju perbaikan, menuju ke arah pencapaian tujuan atau sasaran bersama yanng telah ditetapkan sebelumnya.[8]

pemimpiin diartikan sebagai sebuah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain berkontribusi terhadap keefektifan dan kesuksesan organisasinya.[9] Hindarkan perbuatan memaksa atau bertindak keras kepada bawahan, namun sebaliknya harus melahirkan kemauan serta semangat bekerja dengan penuh percaya diri dan penuh semangat. pemimpiin yanng baik akan membawa organisasi tersebut ke dalam suatu perubahan yanng diinginkan. mendifinisikan pemimpiin sebagai proses mempengaruhi, yanng mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa- peristiwa

[8] Wijaya. pemimpiin dalam pendidikan; 2015 hal 3

[9] https://books.google.co.id/books/about/Pengaruh_pemimpiin_lengkungan_kerja_pukul 05.32 wIT. Tgl 09/07/2024

bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas kerja untuk mencapai sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan perolehan dukungan dari orang di luar organiisasi.

Menurut kamus bahasa inggris pemimpiin berasal dari kata lead yanng berarti memimpin. Sedangkan leader adalah seorang Pemimpiin dan leadership berarti pemimpiin. pemimpiin berasal dari kata "Pemimpiin" yanng dimaksudkan bahwa orang yanng dikenal dan berusaha untuk mempengaruhi para pengikutnya untuk mewujudkan menerima dan mentaati visi yanng dibuatnya. Gardner dalam Sagala mendifinisikan pemimpiin adalah proses persuasi atau contoh dimana seseorang (atau tim pemimpiin) mendorong suatu kelompok untuk mengejar tujuan yanng dipegang oleh Pemimpiin atau dibagikan oleh Pemimpiin dan pengikutnya.

Secara etimologi pemimpiin dapat diartikan sebagai berikut : berasal dari kata dasar "pimpin" (lead) berarti bimbing atau tuntun. Setelah ditambah awalan "pe" menjadi Pemimpiin (leader) artinya orang yanng mempengaruhi pihak lain. Apabila ditambahi akhiran "an" menjadi pimpinan artinya orang yanng mengepalai.[10]

Rumusan pemimpiin menunjukkan, suatu organisasi terdapat orang yanng mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yanng mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yanng menjadi kehendak atasan atau pimpinan

[10]https://www.google.com/search?q=pemimpiin+berasala+dari+kata&oq=pemimpiin+berasala+dari+kata&gs_Pukul 05.36 WIT tanggal 09/07/204

mereka. pemimpiin dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk Kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yanng menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan pemimpiin yanng dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati.

kepalla sekolah berasal dari dua kata yaitu kepalla dan sekolah. Kata kepalla dapat diartikan sebagai ketua atau Pemimpiin dalam suatu organisasi sedangkan sekolah adalah lembaga yanng bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks

karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yanng satu samalain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yanng tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yanng menempatkan sekolah memiliki karakteristik tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar serta tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia secara menyeluruh .[11]

Karena sifatnya yanng kompleks dan unik itulah sehingga sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yanng tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepalla sekolah. Dengan demikian secara sederhana kepalla sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga profesional guru yanng diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yanng memberi

[11] Wahjosumidjo. 2002. pemimpiin kepalla Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

pelajaran dan murid menerima pelajaran. Menurut Kristiiawan kepalla sekolah adalah orang yanng memimpin sebuah lembaga pendidikan atau sekolah dan menggerakkan, memengaruhi serta mendorong semua pihak yanng terlibat dalam lembaga tersebut untuk mencapai tujuan bersama.[12] Adapun kewenangan kepalla sekolah sebagai Pemimpiin untuk mencapai tujuan sekolah adalah mengatur dan mengelola tiga hal

pokok, yaitu personil, sarana dan dana. Sebagai seorang manager, kepalla sekolah harus mampu dan mempunyai kemampuan manajemen yanng memadai untuk menjalankan tugasnya. Kemampuan ini sangat mendukung pada saat mengatur personil atau SDM yanng dimiliki sekolah.[13]

kepalla sekolah adalah sosok yanng diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang (anak buah) untuk membawa sekolah ke arah tujuan yanng ingin dicapai. Kepercayaan yanng diberikan oleh anak buah ini adalah didasarkan pada beberapa aspek yanng dimiliki oleh kepalla sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama.[14] kepalla sekolah juga merupakan jabatan Pemimpiin yanng tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yanng akan diangkat menjadi kepalla sekolah harus ditentukan melalui prosedur- tertentu.[15]

---

[12] Kristiawan, Muhammad. 2017. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish hal. 15

[13] Saroni, Muhammad. 2006. Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yanng Kompeten. Jogjakarta: Ar-Ruzz. Hal 26 -26.

[14] Saroni, Muhammad. 2006. Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yanng Kompeten. Jogjakarta: Ar-Ruzz.hal 37.

[15] Wahjosumidjo. 2002. pemimpiin kepalla Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada hal 84.

Sebagai seorang Pemimpiin, peran kepalla sekolah mempunyai pengaruh yanng dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar, dan merupakan orang yanng bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah yanng dipimpinnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Setiap perilaku kepalla sekolah sebagai Pemimpiin pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan pendidikan, sehingga kepalla sekolah berkewajiban dalam membina, mengarahkan, menugasi, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di sekolah yanng dipimpinnya.[16]

Nawawi mengemukan bahwa pemimpiin adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang- orang di dalam organisasi/ lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yanng telah dirumuskan sebelumnya.[17] Kedudukan kepalla sekolah adalah Pemimpiin tertinggi dan harus membawahi dan mengayomi semua sumber daya di sekolah. Dalam peran ini kepalla sekolah adalah penanggung jawab terhadap pelaksanaan keseluruhan proses pendidikan di sekolah yanng dilakukan oleh semua unsur warga di sekolah.

Harits menyatakan pemimpiin adalah perilaku dari seorang individu yanng memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yanng ingin dicapai bersama (share goal)[18]. Dubrin mengemukakan bahwa pemimpiin adalah Upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah. Siagian mengemukakan bahwa pemimpiin adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain

[16] Mujtahid. 2011. Pengembangan Profesi Guru. Malang : UIN-Maliki Press.hal 65.

[17] Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yanng. Komptitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Hal 82.

[18] Hadis Abdul dan Nurhayati.2017 *Manajmene mutu pendidika*. Bandung, Alfabeta. hal 29

(para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak Pemimpiin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran mengemukakan bahwa pemimpiin atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yanng akan dikehendaki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpiin kepalla sekolah adalah peranan kepalla sekolah dalam mengatur dan mengelola segala sumber daya dan dana yanng ada di sekolah yanng menjadi tempatnya bertugas (.[19]

Boles dalam Sagala juga menyebutkan bahwa pemimpiin adalah suatu proses, atau serangkaian tindakan, dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh, otoritas, atau kekuasaan atas satu orang atau lebih dalam menggerakkan sistem sosial menuju satu atau lebih dari empat tujuan sistem utama".[20]

Menurut Sutisna, pemimpiin adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Soepardi juga menambahkan bahwa pemimpiin sebagai kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, memotiivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membibing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalua perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.[21]

---

[19] Hardono, Haryono, dan Amin Yusuf. 2017. pemimpiin kepalla Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Educational Management Vol. 6 No. (1): 26-33.

[20] Syaiful Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 114

[21] Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h.107-108

Dari uraian berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpiin kepalla sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yanng kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Atau penulis simpulkan bahwa pemimpiin adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya dengan cara cara tetentu agar bawahannya dapatmmengerjakan sesuatu dengan baik sesuai dengan tujuan yanng telah ditentukan.

2. Peran pemimpiin kepalla sekolah.

pemimpiin kepalla sekolah sangat penting bagi guru-guru dan murid-murid. Pada umumnya kepalla sekolah memiliki tanggung jawab sebagai Pemimpiin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, serta organisasi sekolah. Dalam memberdayakan masyarakat dan lengkungan sekitar, kepalla sekolah merupakan kunci keberhasilan yanng harus menaruh perhatian tentang apa yanng terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yanng dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Cara kerja kepalla sekolah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesiionalnya, serta ketetapan yanng dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepalla sekolah di bidang pengajaran. Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepalla sekolah.

Salah satu faktor yanng menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya pemimpiin, kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh Pemimpiin karena Pemimpiin merupakan pengendali dan penentu arah yanng hendak ditempuh menuju tujuan yanng akan dicapai. Adapun peran kepalla sekolah menurut Maimun dan Fitri dapat diuraikan berikut ini:

a. kepalla sekolah sebagai Educator (Pendidik), dalam hal ini kepallamadrasah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkansedikitnya empat nilai kepada para tenaga kependidikan yaitu: pembinaan mental tentang hal-hal yanng berkaitan dengan sikap batin dan watak, pembinaan moral yanng berkaitan dengan ajaran baik buruk suatu pebuatan, sikap, kewajiban sesuai tugas masing-masing, pembinaan fisik terkait kondisi jasmani atau badan dan penampilan secara lahiriyah serta pembinaan artistik terkait kepekaan menusia terhadap seni dan keindahan.
b. kepalla sekolah sebagai Manager (pengelola) hendaknya mampumerencanakan, mengorganiisasikan, memimpin dan mengendalikan agar lembaga dapat mencapai tujuan yanng telah ditetapkan.
c. kepalla sekolah sebagai Administrator, merupakan penanggung jawabatas kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran.

d. kepalla sekolah sebagai Superfisor dituntut untuk mampu meneliti,mencari, dan menentukan syarat-syarat mana saja yanng diperlukan untuk kemajuan lembaga.
e. kepalla sekolah sebagai Leader (Pemimpiin) berupaya memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka dan berkomunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.
f. kepalla sekolah sebagai inovator harus mampu mencari dan menentukan serta melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah.
g. kepalla sekolah sebagai Motifator. Dalam hal ini harus memiliki strategi yanng tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya.[22]

Menurut Kristiawan secara garis besar Pemimpiin pendidikan memiliki tiga peran utama yaitu sebagai berikut:

a. Peran pemimpiin kepalla sekolah.

kepalla sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah. kepalla sekolah harus dapat membentuk budaya positif, di mana staf berbagi pengertian, dan memiliki dedikasi untuk peningkatan sekolah dan pengajaran. Selain itu kepalla sekolah harus dapat menjalin hubungan dengan kelompok internal dan eksternal. Kelompok internal seperti (1) pengawas dan pengelola pendidikan pusat; (2) dewan sekolah; (3) teman sejawat; (4) orang tua; (5)

[22] Maimun, Agus dan Agus Zainul Fitri. 2010. Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif. Malang: UIN MALIKI PRESS. Hal 15.

masyarakat sekitar; (6) guru; dan (7) siswa. Sedangkan kelompok eksternal yaitu profesor, konsultan, badan akreditasi, dan sebagainya.

b. Peran manajerial kepalla sekolah.

Peran manajer merupakan aspek utama pemimpiin kepalla sekolah. Keterampilan manajerial yaitu teknis/ tekhnical, manusia/ human dan konseptual/conceptual. kepalla sekolah harus memimpin dari pusat (liead from the centre), demokratis, mendeligasikan tanggung jawab, memberi kuasa dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan usaha elaboratif yanng mengikat siswa, guru dan orang tua. Hal tersebut mengandung arti bahwa Pemimpiin dalam segala hal hendaknya ada di tengah komponen organisasi. Keberhasilan kepalla sekolah adalah dapat memodifikasi atau menyesuaikan empat faktor pemimpiin yaitu pemimpiin strukturall, pasilitatif, pemimpiin yanng mendukung, dan partisipatif sesuai kebutuhan sekolah.

c. Peran kurikulum pengajaran kepalla sekolah.

Bidang kurikulum pengajaran hendaknya menjadi prioritas kerja utama kepalla sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Ada enam peran kepalla sekolah di bidang kurikulum pengajaran yaitu: (1) menjamin kualitas pengajaran; (2) mengawasi dan mengevaluasi pengajaran; (3) mengalokasi dan melindungi waktu pengajaran; (4) mengoordinasi kurikulum; (5) memastikan isi mata pelajaran tersampaikan; (6) moniitoring kemajuan siswa. Enam peran tersebut menggambarkan suatu contoh kepalla sekolah efektif.[23]

[23] Kristiawan, Muhammad. 2017. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish. Hal 15.

Menurut Mulyasa terdapat tujuh peran utama kepalla sekolah yaitu sebagai edukator (pendidik), maenajer, administrator, superfisor, leiader, inovator, dan motifator (EMASLIM)[24]. Berikut ini penjelasan tentang EMASLIM menurut menurut Mulyasa:

a. kepalla sekolah sebagai educator.

   kepalla Sekolah memiliki strategi yanng tepat dalam meningkatkan profesionaliisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Fungsi kepalla sekolah sebagai edukator adalah menciptakan iklim sekolah yanng kondusif, memberikan pembinaan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yanng menarik, seperti team tiaching, muoving class dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yanng cerdas di atas normal. Menurut Wahyusumidjo memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yanng terkandung dalam definisi pendidik melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut kepalla sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.[25]

b. kepalla sekolah sebagai manajer.

---

[24] MulMulyasa, E. 2006. Menjadi kepalla Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.yasa, E.
2006. Menjadi kepalla Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya. 98

[25] Ibid-. Hal 99 – 122.

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yanng ditetapkan .[26] Sebagaimanajer, kepalla sekolah harus mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. kepalla sekolah mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik, konseptual, harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yanng memuaskan stakeHolders sekolah. Memberikan peluang kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Semua peranan tersebut dilakukan secara persuasive dan dari hati ke hati. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).

c. kepalla sekolah sebagai administrator.

kepalla sekolah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yanng bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Perencanaan yanng akan dibuat oleh kepalla sekolah bergantung pada berbagai faktor, diantaranya banyaknya sumber daya manusia yanng dimiliki, dana yanng tersedia dan jangka waktu yanng dibutuhkan untuk pelaksanaan rencana tersebut. Perencanaan yanng dilakukan antara lain menyusun program

[26] Wahjosumidjo. 2002. pemimpiin kepalla Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , hal 94.

tahunan sekolah yanng mencakup program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan dan perencanaan fasilitas yanng diperlukan. Di samping itu, fungsi kepalla sekolah selaku administrator juga mencakup kegiatan penataan struktur organisasi, koordinasi kegiatan sekolah dan mengatur kepegawaian di sekolah.

d. kepalla sekolah sebagai supervisor.

Sebagai supervisor, kepalla Sekolah mensupervisi pekerjaan yanng dilakukan

oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yanng dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yanng lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai komunitas belajar yanng lebih efektif. Pengawasan dan pengendalian dalam pendidikan merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yanng telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih cermat melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan dan pengendalian yanng dilakukan kepalla sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi klinis, yanng bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional gurudan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran efektif.

e. kepalla sekolah sebagai leader.

kepalla sekolah sebagai Pemimpiin harus mampu memberikan petunjuk dan

pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan kepalla sekolah sebagai Pemimpiin dapat dianalisis dari aspek kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan kepribadian kepalla sekolah sebagai Pemimpiin akan tercermin dalam sifatnya yanng jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yanng stabil, dan teladan.

f. kepalla sekolah sebagai innovator.

Peranan dan fungsinya sebagai inovator, kepalla Sekolah perlu memiliki strategi yanng tepat untuk menjalin hubungan yanng harmonis dengan lengkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model- model pembelajaran yanng inovatiif. kepalla sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratiif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adapTabel, dan fleksiibel. kepalla sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaruan di sekolah.

g. kepalla sekolah sebagai motivator.

kepalla Sekolah memiliki strategi yanng tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lengkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar. Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yanng efektiif diterapkan oleh kepalla sekolah,. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yanng cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan (effectiveness) kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yanng berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Adapun fungsi kepalla sekolah menurut Lazaruth dalam Kristiawan[27] yaitu sebagai berikut:

a. Administrator pendidikan, sebagai administrator berarti untu meningkatkan mutu sekolah, seorang kepalla sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolah misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yanng tercakup dalam bidang administrasi pendidikan.
b. Supervisor pendidikan, sebagai supervisor berarti usaha peningkatan mutu

[27] Kristiawan, Muhammad. 2017. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish. h 27

dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya.

c. Pemimpiin pendidikan, sebagai Pemimpiin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru dan staf bersikap terbuka,kreatif, dan memiliki semangat kerja yanng tinggi. Suasana yanng demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat pemimpiin yanng dilakukan kepalla sekolah.[28]

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepalla sekolah adalah suatu perilaku, sikap dan tanggung jawab yanng ditimbulkan oleh adanya jabatan kepalla sekolah dalam satuan pendidikan tertentu sehingga pelaksanaan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan teknis yanng elah ditentukan. Peran adalah perilaku yanng diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.

Dalam al-Qur'an surat Al-Imran ayat 159 ditegaskan yanng berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟
مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahan : :

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan

[28] Kristiawan, Muhammad. 2017. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.,hal 21.

bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yanng bertawakkal kepada-Nya.

Dari ayat tersebut diketahui bahwa penyebab turunnya rahmat dari Allah SWA adalah prilaku lembiut terhadap dengan siapa kita berinteraksi. Dalam hal ini kepalla sekoalh mestinya harus berelamah lembuta dalam menghadapi bawahannya. Sekiranya pendekatannya yanng dilakukan arogan maka bukannya peningkatan kinerja guru yanng yanng meningkat tetapi kemerosotan yanng akan terjadi. Hal ini disebabkan oleh tabiat seorang manusia yanng secara spisikologis tidak mau diatur atau ditekan dalam berbuat. Sehingga prialku guru menjado anti pati terhadap pinpinan . Selain itu Pemimpiin tidaklah luput dari berdoa karena yanng menetukan atau yanng mengerakkan hati seseorang termasug guru dalam hai adalah Allah SWA. Apa yanng dlakukan merupakan sugesti bagi guru untuk berbuat., tetapi yanng penentu adalah Allah SWA.

3.Pengertian Kinerja Guru.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan suatu capaian seseorang ataupun keberhasilan sekelompok orang dalam menjalankan kewajibannya danmbertanggung jawab dalam kemampuan untuk mencapai tujuan ataupun standar yanng telah ditetapkan. Adapun ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yanng di dalamnya terdiri dari 3 aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yanng menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yanng diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yanng diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil

yanng diharapkan dapat terwujud. Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yanng didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.1 Allah swt. berfirman dalam QS Al-Baqarah/2: 124 yanng berbunyi ;

وَإِذِ ٱبْتَلَىٰٓ إِبْرَٰهِـۧمَ رَبُّهُۥ بِكَلِمَٰتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّى جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۖ قَالَ وَمِن ذُرِّيَّتِى ۖ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِى ٱلظَّٰلِمِينَ

Artinya: Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yanng zalim".[29]

Ayat ini menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan suatu usaha guru dalam melaksanakan suatu tanggung jawab agar terpenuhinya kinerja yanng di harapkan dan mendapatkan hasil yanng maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja secarah kualitas yanng dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yanng diberikan kepadanya.[30] Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yanng dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yanng telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Supardi, pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yanng dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai

---

[29] Departemen Agma RI, *Al Quraan dan Terjemahannya*,Ar-Rafi, Kamila Jaya Ilmu h …

[30] Anwar Prabu Mahkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: PTROSDI Karya,2000), h.20

dengan harapan dan tujuan yanng telah ditetapkan.[34] Dengan demikian yanng dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yanng dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memandu siswa nya dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.[31]

Sulistiyani dan Rosida menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yanng dapat dinilai dari hasil kerjanya.[32] Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan,prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yanng dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yanng telah ditentukan terlebih dahulu.[33]

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yanng dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

[31] E. Mulyasa, Menjadi kepalla Sekolah Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007),h.98-120

[32] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah,Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik(Yogyakarta ; Graha Ilmu, 2003), h. l32.

[33] Supardi, Kinerja Guru(Jakarta: RajaGrapindo Persada, 2013) h. 47.

jawab yanng diberikan kepadanya yanng meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Allah swt. berfirman

dalam QS At-Taubah/9: 105 yanng berbunyi:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ

Terjemahan:

> Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yanng Mengetahui akan yanng ghaib dan *yanng nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yanng telah kamu kerjakan.*[34]

Menurut tafsir Kementrian agama Republik Indonesia, sebagai berikut: Dan katakanlah, kepada mereka yanng bertobat, bekerjalah kamu, de-ngan berbagai pekerjaan yanng mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah yanng mengetahui yanng gaib dan yanng nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yanng telah kamu kerjakan di dunia, baik yanng kamu tampakkan atau yanng kamu sembunyikan. Selain terdapat kelompok yanng mengakui dosa-dosa mereka lalu dianjurkan untuk bertobat dan melakukan pekerjaan yanng bermanfaat, ada pula orang-orang lain yanng ditangguhkan sampai ada keputusan Allah; mungkiin Allah akan mengazab

[34] Departemen Agma RI, *Al Quraan dan Terjemahannya*,Ar-Rafi, Kamila Jaya Ilmu h ….

mereka, karena mereka tetap dalam kedurhakaan, dan mungkin Allah akan menerima tobat mereka, jika mereka bertobat dengan sungguh-sungguh. Allah maha mengetahui orang yanng bertobat secara tulus, mahabijaksana dalam menetapkan keputusannya.[35]

Ayat ini menjadikan bukti bahwa Al-Quran memandang bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yanng di capai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yanng diberikan kepadanya.Minat Belajar Siswa.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena aguru mengemban tugas profesiional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yanng diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu:

a. Guru sebagai pengajar

b. Guru sebagai pembimbing

c. Guru administrator kelas[36]

Kinerja dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yanng dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam suka atau tidak suka, menerima atau menolak, kerjasama dan

[35] https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html
[36] Ondi Saondi dan Aris Suherman,Etika Profesi Guru, h. 31

keandalan, tanggung jawab,pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Faktor yanng mempengaruhi Kinerja Guru dapat kita lihat sebagai berikut:

a. Faktor dari dalam diri sendiri (Intern)

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasila suatu pelaksanaan tugas. Semakin rumit dan majemuk tugas yanng diemban semakin tinggi kecerdasan yanng dihasilkan. Apabila seorang yanng cerdas jika diberikan tugas yanng sederhana dan monoton mungkin akan merasa bosan dan jenuh yanng akan berakibat menurunnya kinerja.

2) Keterampilan dan Kecakapan

Keterampilan dan kecakapan yanng dimiliki orang berbeda- beda. Keterampilan dan kecakapan ini didapat dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerja dapat menjadikan seseorang bekerja dengan giat, produktif, dan mampu menghayati pekerjaannya.

4) Kemampuan dan minat

Kemampuan yanng disertai minat dapat menunjang pekerjaan yanng ditekuninya, dan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yanng sesuai dengan kemampuan yanng dimilikinya.

5) Motivasi

Dalam mencapai keberhasilan kerja, perlu adanya motif-motif untuk mendorong meningkatkan kinerja seseorang.

6) Kesehatan

Dalam proses belajar mengajar, kesehatan sangat berpengaruh pada saat belajar mengajar berlangsung. Jika kesehatan kita terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7) Kepribadian

Seseorang yanng mempunyai kepribadian yanng kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dalam bekerja dan mampu menyesuaikan diri dengan lengkungan kerja dan mampu berinteraksi dengan rekan kerja yanng akan meningkatkan kinerjanya.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yanng diterima seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yanng hendak dicapai akan terlaksana karena ia bekerja dengan sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja sepenuh hati tanpa adanya paksaan.

a. Faktor dari luar diri sendiri (Ekstern)

a) lengkungan keluarga (rumah)

lengkungan keluarga baik langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru yanng pada akhirnya akan sangat mempengaruhi mutu kompetensinya dalam proses belajar mengajar. Contohnya ketegangan dalam kehidupan keluarga yanng disebabkan kecilnya penghasilan yanng diterima guru seringkali tidak sepadan dengan tingginya biaya hidup, sehingga memaksa mereka untuk

memenuhi kekurangan kebutuhan hidupnya dengan cara melakukan kerja sambilan dan hal ini menjadi tugas seorang guru untuk mengajar dan mendidik siswanya menjadi terabaikan.

b) lengkungan kerja.

Situasi kerja yanng menyenangkan dapat mendorong semangat kerja seseorang secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang ditempat ia kerja. lengkungan yanng dimaksud disini adalah situasi kerja, rasa aman, rekan kerja, hubungan dengan Pemimpiin dan gaji yanng memadai.[37]

Sedangkan menurut Abdul Wahab dan Umiarso ada empat factor yanng mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu:

a. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai ciri- ciri pribadi yanng mereka miliki. Ciri-ciri inilah yanng membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak dan hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi persoalan. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yanng menentukan tinggi rendahnya martabat seorang guru. Kepribadian seorang guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak

[37] Kartini Kartono, Menyiapkan dan Memandu Karier, (Jakarta: CV. Rajawali, 1985), h. 22-27

didik. Semakin baik kepriibadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Hal ini berarti tercermin suatu dedikasi yanng tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik.

b. Pengembangan Profesi.

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau Kemampua manajemen beserta strategi penerapannya. Terlepas dari perkembangan teknologiy yanng harus diimbangi oleh Skiill guru dalam mengikuti pola tersebut, untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk meiliki lima hal, yaitu,: (1) guru mempunyai komitmen pada siswa dalam prosesbelajaranya, (2) guru menguasai secara mendalam bahan/matapelajaran yanng akan diajarkan serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) guru mampu berfikir sistematis tentang apa yanng dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lengkungan profesinya.

c. Kemampuan mengajar.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Penguasaan seperangkat kompetensi yanng meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan. yanng dimana merupakan unsur yanng dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan yanng utuh dan membentuk struktur kemampuan yanng harus dimiliki seorang guru. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan

sebagai berikut:

1) Kompetensi pedagogiik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yanng meliputi pemahaman terhadap pesert didik, keterampilan membuat dan melaksanakan RPP, pengembangan potensi dan bakat peserta didik.

2) Kompetensi kepribadian, yaitu merupakan kemampuan kepribadian yanng memiliki sifat dan karakter serta kepribadian yanng baik, keterampilan dalam memberikan contoh, sikap, dan prilaku yanng menjadi tauladan.

3) Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsiional,

bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yanng meliputi penguasaan materi, penguasaan metode dan penguasaan struktur ilmu.

Untuk itu, kemampuan mengajar guru menjadi sangat penting dan menjadi keharusan bagi guru untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tanpa kemampuan mengajar yanng baik, sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dari materi yanng ada dalam kurikulum yanng pada gilirannya memberikan rasa bosan bagi

guru maupun siswa untuk menjalankan tugas dan fungsinya

masing-masing.

d. Hubungan dengan Masyarakat.

Sekolah merupakan lembaga sosial yanng tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lengkungannya. Begitu pula sebaliknya, masyarakatpun tidak dapat dipisahkan dari sekolah, sebab keduanya memiliki kepentingan. Agar hubungan dengan masyarakat terjamin baik dan berlangsung kontiinue, maka diperlukan peningkatan profesi guru dalam hal berhubungan dengan masyarakat. Untuk mencapai hal itu, diperlukan kompetensi dan prilaku dari guru yanng cocok dengan struktur sosial masyarakat setempat. Sebab ketika kompetensi dan

> prilaku guru tidak cocok dengan struktur sosiall dalam masyarakat maka akan terjadi benturan pemahaman dan salah pengertian terhadap program yanng dilaksanakan sekolah dan berakibat tidak adanya dukungan masyarakat terhadap sekolah. padahal sekolah dan masyarakat memiliki kepentingan yanng sama dan peran yanng strategis dalam mendidik dan menghasilkan peserta didik yanng berkualitas.[38]

Berdasarkan pendapat ahli diatas mengenai faktor-faktor yanng mempengaruhi kinerja guru bahwa faktor yanng paling mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu faktor kemampuan (skill), karena dengan kemampuan yanng tinggi maka kinerja seorang pegawaipun akan tercapai, sebaliknya bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerjapun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yanng merupakan kondisi sebagai penggerak para pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

4.Minat Belajar Siswa.

a. Pengertian minat belajar siswa.

Menurut Bimo Walgito dikutip oleh Ramayuli dalam metodologi pengajaran agama islam: menyatakan bahwa minat yaitu "Suatu keadaan Dimana seseorang mempunyai perhatian terhadap sesuatu dan disertai dengan keinginan untuk mengetahui dan mempelajari maupun membutuhkan lebih lanjut"[39]

---

[38] Op.cit., Wahab dan Umiarso, h. 138

[39] Ramayulis,Metode Pengajaran Agama Islam, Kalam Mulia: Jakarta, 2001,h. 91

Menurut Mahfudh Salahudin, minat adalah "Perhatian yanng mengandung unsur-unsur perasaan"[40]. Minat pada dasarnya merupakan kecenderungan yanng dimiliki seseorang sehingga terobsesi untuk melakukan sesuatu yanng diinginkannya. Menurut Ahmad D. Marimba Minat adaah kecendrungan jiwa kepada sesuatu, karena kita merasa ada kepentingan dengan sesuatu itu, pada umumnya disertai dengan perasaan senang akan sesuatu itu.[41]

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa belajar adalah suatu aktivitas yanng dilakukan secara sadar yanng menyebabkan perubahan pada seseorang baik dalam pengetahuan ataupun tindakannya. Adapun defenisi dari minat belajar adalah kecenderungan seseorang atau individu dalam memperoleh sebuah pengetahuan sehingga dengan pengetahuan tersebut ia mampu memperoleh perubahan baik dalam cara pandang ataupun tindakannya.

Menurut Slameto siswa yanng berminat dalam belajar mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1) Mempunyai kecenderungan yanng tetap untuk memperhatikan dan mengenang sesuatu yanng dipelajari secara terus menerus.
2) Ada rasa suka dan senang pada sesuatu yanng diminati.
3) Memperoleh suatu kebanggaan dan kepuasan pada sesuatu yanng diminati. Ada rasa keterikatan pada sesuatu aktivitas-aktivitas yan diminati.

---

[40] Salahudi Mahrufd, pengantar psikologi pendidikan, Bina ilmu: Surabaya, 1990, hlm.45

[41] Ahmad D. Marimba, Pengantar Filsafat pendidikan Islam, (Bandung: PT Almairif, 1980), Cet Ke-4, h. 79

4) Lebih menyukai suatu hal yanng menjadi minatnya daripada yanng lainnya.

5) Dimanifestasikan melalui partisipasi pada aktivitas dan kegiatan

b. Peningkatan minat belajar.

Meningkatkan minat belajar siswa merupakan salah satu tugas seorang pendidik agar dalam proses belajar mengajar berjalan efektf dan fesien. Ada beberapa metode yanng dapat digunakan meningkatkan minat belajar siswa dalam proses belajar mengajar, yakni:

1) Guru hendaklah menggunakan variasi dalam mengajar agar semangat dan minat mahasiswa dalam belajar meningkat sehingga prestasi belajar sesuai dengan yanng diharapkan.
2) Guru membantu peserta didik/siswa melihat bagaimana hubungan antaramateri yanng diharapkan untuk dipelajarinya dengan dirinya sendiri sebagai individu.
3) Guru berusahamelibatkan peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar di dalam kelas khususnya dalam meprestasi tugas di depan kelas. Dengan adanya tugas presentasi baik perorangan maupun individu siswa memiliki gairah untuk belajar.Pengalaman penulis selama menjadi guru. Penulis merasa bahwa tugas presentasi yanng diberikan kepadasiswa sangat penting, karena siswa tersebut ada minat untuk belajar.
4) Guru yanng menggunakan media pembelajaran, pada dasarnya siswa lebih cepat menangkap penjelasan guru dan bukan hanya itu, tetapi siswa dapat

menambah minat belajar dan memudahkan untuk mengerti tentang materi yanng ada.[42]

C. Kerangka Berpikir.

Mutu pendidikan tidak akan lepas dari kinerja para guru, yanng merupakan bagian dari sistem pendidikan di sekolah. Kinerja guru yanng baik hendaknya memiliki kualitas kerja yanng baik, salah satunya yaitu guru berkompetensi meancang bahan ajar, menguasai materi pelajaran yanng akan disampaikan, mengevaluasi,dan memberikan tindak lanjut. Kinerja guru yanng memadai sangat dibutuhkan untuk menciptakan kegiatan pembelajaran yanng menarik dalam rangka merangsang perkembangan berpikir siswa dan meningkatkan semangat. belajar siswa di sekolah. Kinerja guru yanng baik diharapkan mampu meningkatkan hasil prestasi akademik siswanya.

Selain kinerja guru, pemimpiin kepalla sekolah merupakan upaya kepalla sekolah dalam mempengaruhi, menggerakan, mendorong dan memotivasi terhadap tenaga pendidik, dan siswa sangat berpengaruh terhadap hasil prestasi akademik siswa. Maka dari itu dibutuhkan koordiinasi yanng baik antara kepalla sekolah dengan seluruh komponen sekolah, terutama guru. Hal ini bertujuan agar para guru, siswa, dan warga sekolah tergerakkan untuk selalu meningkatkan kemampuannya sehingga hasil prestasi siswa juga ikut meningkat.

[42] Tafonao Talizaro, "Peran media pembelajaran dalam meningkatkan minat belajar mahasiswa". Jurnal Komunikasi Pendidikan, Vol.2 No.2, Juli 2018 h.111

pemimpiin kepalla sekolah sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat tercipta kondisi kerja yanng harmonis dan menyenangkan. Dengan demikian guru akan lebih bersemangat dalam membina siswa baik akademik maupun non akademiknya. Selain itu kepalla sekolah harus mampu membawa lengkungan kerja yanng produktif dan memuaskan bagi guru, yanng pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi belajar siswa. Sebagai mana dalam surat Al Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّى جَاعِلٌ فِى ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّىٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahan: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yanng akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yanng tidak kamu ketahui".(Al Baqarak ;30)*

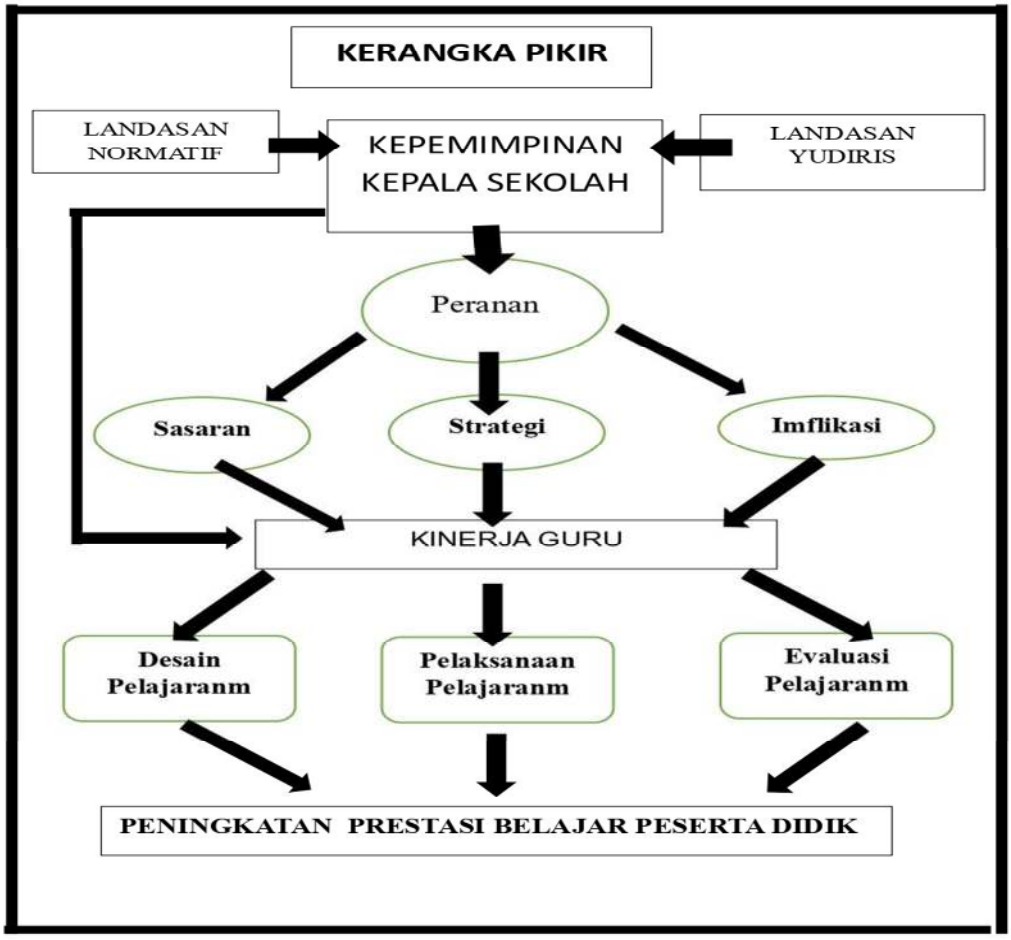
Ayat ini menggabarkan bahwa setiap manusia mempunyai potensi untuk menjadi Pemimpiin, yanng memiliki kemampuan untuk memberikan pengarahan , petunjuk, pengaruh untuk mengarah ke kadaan yanng lebih baik dan ditandai dengan manejeman atau program yanng jelas sehingga arah dan tujuan yanng dibawakannya jelas.

Hasil prestasi akademik siswa dapat terukur dari sejauh mana peran pemimpiin kepalla sekolah sebagai agen pembaharuan pendidikan dalam

menggerakan guru agar lebih meningkatkan kinerjanya dengan tujuan agar hasil nilai ujian siswa dapat meraih nilai Ujian Sekolah Nasional diatas Standar kelulusan sekolah, maka kepalla sekolah dituntut untuk memiliki strategi yanng baik untuk mencapai tujuan kurikulum sekolah. yanng tak kala penting disini Ketika kepalla sekolah mebuat program kinerja dalam peningkatan prestasi sekolah yanng didppnpinanya yaitu kepalla sekolah harus berpegang pada landasam Normatif dan landasan Yudikatip yaitu disntaranya surat An Nahal ayat 125 , sura Al baqara ayat 124 dan Undang Undan Sistem Pendidikan nasional Republik Indonesia diantaranya UU No 20 tahun 2023 tentang Sistim Pendidikan nasional.

Berkaitan dengan cakupan penelitian yaitu: Strategi kinerja kepalla Sekolah, sedangkan hasil prestasi akademik siswa sebagai variable terikat atau (independen), maka kerangka pemikiran secara konseptual dapat digambarkan ber

sebagai berikut.



BAB lll

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.

Dalam penelitian ini dipilih lokasi penelitian yanng berada di SMPN 5 Satap Baraka Kecamatan Buntun Batu Kabupaten Enrekang.Karena peneliti berasal dari lokasi atau wilayah tersebut dan cukup mengetahui kondisi perekmbangan pendidikan di wilayah yanng menjadi tujuan penelitian. Tempat peneilitian dilakukan di dalam lengkungan sekolah dan lengkungan sekitar sekolah. Jenis Penlitian adalah penelitian kulitatif bercorak field reseach.

B. Pendekatan Penelitian Studi Kasus

Pada penelitian kali ini penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatip. Penelitian kualitatif ini mengandal manusia dalam hal ini siswa, guru sebagai alat penelitan dengan memanfaat metode kualitatif analisis secara induktif. Dalam penelitian ini penulis lebih mengutamakan proses dari pada hasil. Jadi sasaran uatamanya untuk menemukan teori dalam hal ini teori atau metode dalam pendidikan karakter prilaku yanng terjadi di SMPN 5 Satap Baraka.

Mengingat penelitian tentang karakter siswa, sudah sering dugunakan tetapi tidak semua teori dapat digunakan di lain. Karena adanya perbedaan budaya , adat kebiasaan, sistem perekonomian, status keluarga asal siswa berada dan beserta pendidikan masyarakat dimana lembaga tersebut berada, yanng cukup besar pengarunya terhadap penggunaan teori dalam pendidikan sebagai penentu keberhasilan.

Dalam pendekatan penelitian ini penulis berusaha menjabarkan proses penelitian kualitatif yanng akan menghasilkan deskripsi tentang, ucapan, atau tutur kata informan, beserta prilaku mereka yanng dapat diamati. Meodel penelitian digunakan karena objek penelitin masih bersifat alamiah.

Mengingat permasalahan yanng dihadapi dalam penelitian ini bersifat beubah-ubah, belum jelas serta cukup kompleks dan sarat dengan penuh makna, maka sulit diteliti dan dianalisis dengan menggunakan angka-angka, sehingga peneliti memilih metode kualitatif. Penggunaaan metode penelitian kulitatif deskriptif ini juga akan membantu penulis untuk lebih jauh memahami kondisi sosial, objek penelitian secara mendalam dan transparan. Supaya dapat menemukan pola–pola, dan dugaan–dugaan sementara dan teori yanng digunakan. Berikut beberapa pemikiran yanng mendasar sehingga penulis memilih penggunaan metode kualitatif ini, antara lain data lebih mudah dikelola dengan fakta reil, lebih bebas dalam membuat deskripsi tentang hubungan antara subjek dengan peneliti, lebih mudah untuk menyesuaikan dengan hal-hal yanng timbul dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yanng diungkapkan dan dijelaskan melalui bahasa atau kata-kata. Oleh karena itu bentuk data yanng akan digunakan bukan berbentuk bilangan, angka atau nilai yanng biasanya dianalisis dengan perhitungan matematika/statistik. Dalam penulisan ini, diuraikan kejadian-kejadian dengan cara mendeskripsikan atau mengambarakan dengan jelas tentang hubungan pemimpiin kepalla sekolah dengan kinerja guru terhadap pretasi belajar siswa.

C. Waktu dan Tempat Penelitian.

Penelitian dilaksanaan di SMPN 5 Satap Baraka ,desa Latimojong kecamatan Buntu Batu kabupaten Enrekang.Penelitian dimulai tanggal 2 Maret 2023 sampai 2 Mei 2023, dan penulisan proposal dimuali sejak ditetapkannya pengangkatan dan penetapan komisi pembimbing tesis bagi Mahasiswa studi Pendidikan Islam Jenjang Pendidikan Program Pascasarjan Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun Akademik 2023/2024.

D. Sumber Data.

Mengingat peneliti sudah banyak tahu tentang kualitas informan atau responden, sehingga penelitian akan dianggap kredibitasnya tinggi. Olehnya itu pemilihan subjek data dilakukan dengan purposive. Sejumlah informasi yanng diterima yanng tertuang dalam bentuk catatan data penelitian baik dalam bentuk fakta atau kenyataaan maupun dalam jumlah bilangan data. yanng menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah sejumlah subjek yanng berasal dari mana data diperoleh. Subjek disini terdiri dari Guru, siswa, kepalla sekolah, orang tua siswa. Data merupakan kumpulan bahan keterangan dari hasil pencatatan penulis baik berupa fakta maupun angka yanng dapat dijadikan bahan untuk menyusun sebuah informasi dari hasil, observasi, wawancara dan pengamatan.

Sumber data diambil atau dipilih berdasarkan cara purposive dan bersifat snowball sampling. Purposive sampling maksudnya mengimput data dengan mempertimbangkan beberapa kriteria seperti ; orang yanng dijadikan subjek penelitian yanhg diangga bahwa orang tersebut paling mengetahui permasalahan yanng kita carik atau lebih banyak mengetahui tentang data yanng kita butuhkan.

Ini dimaksud agar data yanng diperoleh lebih sempurna dan tidak memungkinkan penelitian data ulang karena tingkat keakuratan rendah. Sementara tehnik snowball sampling adalah tehnik pengimputan data dengan cara pengambilan data pada awalnya sedikit-sedikit , lama-lama menjadi besar. dengan berdasarkan pertimbangan tertentu, misalnya, Sebagai pertimbangan bahwa dengan menggunakan snowball sampling memungking lebih respresentatif baik dari sisi pungumpulan datanya maupaun dalam mengembangkan data, karena subjek yanng digunkan tidak ditentukan jumlahnya, sehingga peneliti bebas menambah jika dianggap masih dibutuhkan. Dengan metode ini memungkinkan untuk memperoleh data yanng lebih akurat sehingga pengelolaan data tidak mengalami kesulitan.

1. Data Primier**.**

Data primer dalam penelitian ini adalah orang yanng diwawncarai oleh peneliti atau diobservasi. Diantaranya, kepalla Sekolah SMPN Satap 5 Baraka, guru -guru yanng ada di SMPN 5 Satap Baraka dan Peserta Didik. Merekalah yanng menjadi sumber utama dalam penelitian.

Dari uraian diatas maka yanng menjadi informan dalam penelitian kualitatif disini adalah orang yanng paling dianggap tahu prilaku siswa adalah kepalla Sekolah, guru Pendidikan agma Islam, guru kelas dan Siswa. Sebab guru Pendidikan agama setidaknya banyak menyampaikan nilai-nilai religius dalam kehidupan sehari-hari, sementara guru kelas adalah orang yanng setiap saat hampir seluruh waktunya bersama siswanya berada di dalam kelas ketika berada

di sekolah. Olehnya itu setidaknya waktak dan prilaku siswanya mereka sudah memahaminya.

Penelitian tesis ini menggunakan sumber data primer yaitu Bapak Muspin, S,Pd.,M.Pd dan guru-guru yanng dianggap lebih mengetahui tentang pemimpiin kepalla sekolah dan kinerja guru yanng diterapakan dalam SMPN 5 Satap Baraka. Untuk memperkuat data yanng diperoleh subjek penelitian diambil juga dari guru kelas masing-masing dan sejumlah guru bidang studi dan karyawan yanng ada di SMPN 5 Satap Baraka, termasuk dari unsur komite dan orang tua siswa**.**

2. Data Sekunder**.**

Data sekunder merupakan data yanng digunakan untuk mendukung data yanng telah diperoleh dari data primer. Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejumlah dokumen berupa administarsi kantor, anministrasi kelas , administarsi keuangan, papan potensi, gambar atau fhoto-fhoto kegiatan sufjek maupun fhoto-fhoto hasil kegiatan subjek, Kurikulum, program sekolah, silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP).

Pengertian sumber data disini menurut Suharsini Arkunto yaitu

:"*Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh baik berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka*."[43]

[43]Suharsimi Arikunto: *Prosedur Penelitian Suatu Perndekatam Praktik*,Jakarta, Rineca Cipta, Hal.172

E. Instrumen Penelitian.

Intrimen penelitian di sini adalah orang, yaitu peneliti itu sendiri. Olehnyan itu peneliti perlu mempersiapkan kecakapan dalam melakukan penelitian. Kecakapan yanng mesti diketahui adalah, mampu bertanya dengan jelas, mengambil gambar/memotret, memiliki wawasan yanng luas agar bisa mencitakan kondisi yanng bersahabat ketika melakukan penlitian dan membangun situasi sosial yanng ditelitinya agar lebih bermakna.

Jadi dapat diketahui bahwa valid tidak suati hasil penlitan tergantung dari kualitas penelitinya sendiri. Sebab kalau peneliti tidak mampu mengembangakan pengumpulan datanya, analisis datanya , pengambilan kesimpulannya maka bisa jadi hasil penelitian tidak valid. Olehnya itu pesiapan peneliti sebelum mengadakan penelitian harus betul betul siap terutama pada wawasan dan pengetahuan tentang metode yanng digunakan.Kemudian pemahaman peneliti terhadap metode yanng ia gunakan dalam pengumpulan data dalam hal ini metode kualitatif.

F. Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian duganakan bebera cara dalam pengumpulan data diantanya: angket, wawancara, studi dokumen dan observasi. Namun dalam penelitian ini teknik yanng digunakan, diantaranya, Observasi, wawancara dan dokumentasi. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yanng memenuhi standar data yanng ditetapkan. Menurut Sugiyono,

:" *Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan kondisi yanng alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi partisipasi, wawancara mendalamam, dan dokumentasi."* [44]

1. Observasi.

Obsevasi merupakan cara melakuan pengumpulan data dengan melalui pengamatan dan pencatatan. Observasi dapat dibedakan menjadi dua cara yaitu observasi lansung dan observasi tidak langsung. Observasi adalah proses pemerolehan data informasi dari tangan pertama, dengan cara melakukan pengamatan. Observasi dapat dilakukan secara langsung maupun,tidaklangsung.

1).Observasi lansung**.**

Cara obseravsi ini yaitu peneliti lansung berada dilokasi penelitian , bertemu lansung dengan sumber data, ketika peristiwa sedang berlangsung.

2).Observasi secara tidak langsung**.**

Cara ini dilakukan peneliti tidak lansung kelokasi melihat keadaan namun melalui pengamatan dokumen berupa, fhoto, flem, slide atau mendengarkan kaset rekaman.

Jadi observasi dapat diartiakan sebagai proses pemerolehan data informasi dari tangan pertama, dengan cara melakukan pengamatan. Observasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

a.Tujuan Observasi.

1). Melaporkan siatuasi langsung dari apa yanng diamati.

[44] Sugiyono, Metodelogi Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabet.2012,h-62-63

2).Membuat kesimpulan dari imformasi yanng telah dilaporkan.

3).Untuk memenuhi data dalam penelitian untuk dianalisis selanjutnya,

b.Manfaat Observasi.

- Mendapatkan data yanng bisa digunkan untuk membandingkan hasil penelitian sebelumnya dan untuk membuat hipotes kejadian akan datang.

-Memberikan gambaran terhadap objek yanng diteliti.

-Memberikan jawaban rumor yanng berkembang.

-Memperoleh penemuan baru.

c.Jenis opservasi.

1).Observasi Partisipatif

Dalam penelitian ini observer langsung terlibat mengamati objek yanng diamai.

2).Observasi Sistematis.

Pada kegiatan ini, observasi dilakuakn dengan cara sesuai denga skedul yanng telah dibuat.

3).Observasi.Eksperimental.

Sedang Observasi eksperimental dilakuakn dengan melakukan eksperimen.

Menurut Nana Syaodi Sukamandita

;"*Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yanng sedang berlangsung."* [45] "'Sementara Sugiyono

[45] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitisn Pendidikan*:Bandung, Remaja Rosdakarya,2019.h- 210

> berpendapat bahwa*:" Observasi dapat dibedakan berdasarkan segi proses pengumpulan data dan segi instrumental yanng digunakan. Berdasarkan segi proses pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi observasi participant observation (observasi berperan serta) dan non participant observation (observasi non partisipan)."*[46]

Jadi dapat dikatakan bahwa observasi itu merupakan suatu cara yanng dilakukan untuk mendapatkan data dengan melalui pengamatan .

Berdasarkan instrumen yanng digunakan,observasi dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

Dari segi pengumpulan data, observasi yanng dilakukan di sini adalah observasi partisipasi karena peneliti ikut langsung dalam kegiatan, kegiatan yanng dilakukan peneliti terlibatan dalam kegiatan pelaksanaan nilai-nilai relgius dalam pendidikan karakter perilaku, sambil mengamati, mencatat, dan membuat kesimpulan tentang apa yanng dilakukan oleh narasumber mengenai pelaksanaan nilai religius dalam pendidikan karakter perilkau.

Berdasarkan instrumen yanng digunakan, maka penelitian diadakan dalam bentuk observasi terstruktur karena peneliti memang telah membuat program sebelum mengadakan observasi, dalam persiapn tersebut memang sudah ditentukan siapa-siapa yanng akan diteliti, guru atau siswa memang sudah ditentukan, lengkap dengan jadwalnya, bagaimana metodenya, dan di mana lokasinya yanng terangkum dalam pedoman observasi.

---

[46] Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabet.2012,h-204

Skedul obsevasi juga telah disiapkan sebelum turun ke lokasi penelitian. Persiapan observasi dibuat agar pengamatan terfokus dan tidak keluar dari konteks yanng akan diteliti yaitu tentang pelaksanaan nilai-nilai religius dalam pendidikan karakter di SMPN 5 Baraka Satap. Pedoman observasi dikembangkan dari kajian teori dengan menggunakan indikator pengintegrasiaan pendidikan karakter dan indokator nilai religius.

2. Wawancara**.**

Ada beberapa pengertian wawancara menurut beberapa ahli ;

Menurut Lexy J. Moleong,:

" Wawancara adalah percakapan dengan mempunyai maksud tertentu didalamnya. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) sebagai orang yanng mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yanng menjawab pertanyaan yanng diajukan pewawancara."[47]

Sedangkan Sugiono berpendapat,

:"*Wawancaara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yanng diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mngetahu hal-hal dari informan secara lebih mendalam*."[48]

Dalam penelitian ini, peneliti telah menyusun sejumlah daftar pertanyaan untuk diajukan ke infoman sebagai pedoman dalam melaksanakan wawancara.

[47]Moleong, J. Lexi, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.2012.h-186

[48] Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabet.2012,h-72

Pedoman ini berupa pertanyaan yanng disusun dengan rapi agar dalam wawancara kita dapat menghindari kegiatan - kegiatan wawancara yanng tidak sesuai dengan tujuan yanng kita telah susun atau tidak keluar dari rambu—rambu yanng telah diprogramkan. Jadi kegiatan wawancara dapat terarah dengan baik dan penggunaan waktu dengan tepat.

Dalam menyusun pedoman wawancara dapat dilakukan dengan cara mengembangkanya dari kajian teori yanng mengunakan indikator pengintegrasian pendidikan karakter perilaku dan indikator nilai-nilai religius, agar pencapai data yanng diiginkan bisa terpenuhi dengan sempurna. Selanjutnya penyampaian pertanyaan kepada informan, diberikan pertanyaan yanng sama dengan harapan informasi yanng kita dapat secara menyeluruh dan terbuka. Pertanyaan wawancara dikemas dalam bentuk pertanyaan yanng mengajak informan untuk memberikan masukan atau ide-ide mereka. Selanjutnya aktipitas pewawancara adalah merekam, mencatat apa yanng disamapaikan oleh informan. Setiap jawaban pertanyaan tidak bole terlewatkan untuk didokumentasikan.

Inti dari wawancara disini adalah memperoleh informasih sebanyak mungkin tentang pengaruh pemimpiin kepalla SMPN 5 Baraka dan Kinerja Guru SMPN 5 Baraka terhadap peningkatan prestasi siswa. Olehnya itu keakraban pewawancara dengan informan haruslah berada dalam suasan bersahabat agar informan tidak canggung dalam menyampaikan masukan dan ide-idenya. Sebab bila suasana dalam kurang bersahabat, terlalu formal atau kaku maka kemungkinan ada masukan-masukan dari infoirman akan terlewatkan.

3.Dokumen.

Kumpulan dokumen-dokumen akan dijadikan sumber dokumentasi dalam kegiatan penelitian ini. Dokumen–dokumen tersebut dapat berupa catatan kegiatan, surat menyurat, laporan kegiatan, fhoto-fhoto, gambar serta karya- karya siswa , termasuk fiagam penghargaan dan piala. Kajian dokumen merupakan pelengkap dari kegiatan observasi dan wawancara sebagai bukti fisik dari pendapat atau peryataan yanng disampaikan oleh informan. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.[49] Dokumen yanng dihimpun dipilih yanng sesuai dengan tujuan dan fokus masalah.

Untuk mendukung keabsahan suatu data sebagai hasil dari observasi dan wawancara sehingga tingkat kredibelnya lebih tinggi, maka mesti didukung oleh bukti fisik berupa dokumen. Lexy J. Moleong menyebutkan bahwa dokumetasi dibedakan menjadi dua yaitu dokumentasi resmi dan dokumetasi pribadi.[50] Dokumntasi resmi yanng dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kurikulum sekolah, rencana pelaksanaan pembelajaran, administrasi siswa yanng berisi tentang kehadiran siswa, laporan nilai siswa, laporan suvervisi, laporan remedial dan pengayaan serta laporan perkembangan siswa, termasuk di dalamnya perkembangan prilkau siswa, silabus, dan program sekolah yanng mendukung pelaksanaan kinerja guru SMPN 5 Satap Baraka .Dokumentasi pribadi yanng diperlukan dalam penenilitan ini berupa catatan lapangan yanng bermanfaat untuk

[49] Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabet.2012,h-82

[50]Moleong, J. Lexi, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.2012.h-216

mencatat informasi yanng diberikan informan yanng tidak ada pada pedoman observasi. Selain catatan lapangan, rekaman ketika melakukan wawancara. Hasil rekaman akan memberikan bantuan apabila peneliti kurang jelas memahami apa yanng disampaikan oleh informan. Disamping hasil rekaman, fhoto juga penting dilampirkan ketika mencari informasi dari informan, fhoto-fhoto yanng akan dibutuhkan dalam penelitian ini adalah fhoto-fhoto berupa berbagai kegiatan atau lengkungan yanng mendukung pelaksanaan proses pendidikan yanng berjalan di SMPN 5 Satap Baraka.

G. Teknik Analaisis Data.

Analisis data dilakukan jika dianggap penelitian sudah cukup dalam artian data yanng diperoleh sudah memenuhi satandar untuk dikelola. Tujuan analisis data ini untuk menemukan saling keterkaitan antara data hasil observasi yanng dilakukan dengan data hasil wawancara yanng didukung oleh dokumen yanng telah dikumpulkan. Analisa dilakukan dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yanng penting dan yanng akan dipelajari sehingga kita dapat menarik sutu kesimpulan yanng cepat dan mudah untuk dimengerti oleh peneliti maupun pembaca lainya.

Proses analisi data dilaksanakan dalam tiga proses yaitu; reduksi data, penyajian data dan membuat kesimpulan.

1. Reduksi Data**.**

Dalam penelitian ini reduksi data dilakukan yaitu dengan cara memilah-milah data atau memusatkan perhatian penyederhanaan data dari data yanng

masih mentah dari hasil penelitian yanng telah diperoleh dari informan, kemudian mengelompokan data-data yanng tidak mendukung atau tidak sesuai dengan data yanng dibutuhkan. Selanjutnya di sederhanakan agar data yanng diperoleh ketika penyajian data dapat mudah untuk dipahami. Dalam teknik menganalisis, reduksi data merupakan tahap merangkum, memilih hal-hal yanng pokok, memfokuskan pada hal-hal yanng penting, dicari tema dan polanya serta menglompokannya. Setelah diredukasi maka muncul gambaran yanng jelas kearahmana analisis selanjutnya.

2.Penyajian Data**.**

Setelah data direduksi kedalam kelompok-kelompok sesuai dengan pola-polanya, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data dalam bentuk uaraian singkat, bagan atau hubungan antara kategorinya. Kemudian dibuat dalam bentuk deskripsi atau peryataan sehingga memudahkan kita untuk menarik kesimpulan. Dengan mendisplay data, akan memudahkan peneliti unutk memahami apa yanng terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yanng telah dipahami tersebut.[51] Penyajian data dalam penelitian dilakukan dengan mengurai secara singkat, selanjutnya dijelaskan dalam bentuk naratif.

3. Kesimpulan**.**

Kegiatan selanjutya yanng dilakukan adalah membuat kesimpulan. Untuk membuat kesimpulan kita perlu mengadakan langkah–langkah dalam menganalisis data agar penarikan kesimpulan sesuai dengan kenyataan dilapangan. Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif yaitu menarik sebuah

[51]Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabet.2012, h 95

kesimpulan dari apa yanng telah diteliti. Dalam mengambil kesimpulan Sugiyono berpendapat bahwa kesimpulan dalam penelitian kaulitatif merupakan temuan baru yanng sebelumnya remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori[52].

Setelah menjadi sebuah teori atau hipotesa maka kita akan memasukannya kedalam kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah yanng sebelumnya telah kita susun. Kegiatan penarikan kesimpulan harus mampu menggambarkan secara menyeluruh kegiatan penelitian yanng telah dilaksanakan. Sehingga kesimpulan yanng kita ambil merupakan kegiatan menggambarkan yanng utuh dari objek yanng diteliti atau konfigurasi yanng utuh dari obyek penelitian. Kesimpulan awal yanng dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yanng kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin menjawab rumusan masalah yanng dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti di lapangan**.**

Dalam penelitian ini kesimpulan diperoleh setelah reduksi data dan penyajian data, mengenai pelaksanaan pendidikan di SMPN 5 Satap Baraka Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang telah selesai dilakukan.

---

[52]*Ibid*- h.95

H .Uji Keabsahan Data.

Agar hasil penelitian tingkat kevalidannya tinggi, maka diperlukan pemeriksaan data secara cermat. Dalam penelitian ini pengecekan keabsahan data merupakan hal yanng sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Dalam hal ini untuk mencapai apa yanng diharapkan oleh peneliti, maka digunakan teknik-teknik pemeriksaan data yanng memuat tentang usaha-usaha peneliti untuk memperoleh keabsahan data.

Teknik pemeriksaan data diperlukan untuk menetapkan keabsahan data. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yag digunakan, yaitu; kepercayaan (*credibility*), keteralihan *(transeferability*), kebergantungan (*depandebility*), dan kepastian (*confirmability*).[53] Untuk memastikan kredebiltas data yanng tinggi maka peneliti perlu melakukan uji kredibilatas, dalam penelitian kualitiatif bisa dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman, analisis kasus negatif, dan member chek. Penelitian ini uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sebagai cara utama dalam menguji keabsahan data. Berikut metode yanng digunakan dalam penelitian :

1. Triangulasi Sumber.

Teknik triangulasi sumber merupakan salah satu teknik untuk mengakaji keakuratan data yanng kita terima. Dengan adanya data yanng berbeda-beda dari sumber yanng berbeda-beda, maka pelu kita mengkompirmasih ulang kepada semua informan yanng memiliki data yanng berbeda untuk mengambil data

[53]Moleong, J. Lex. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.(2012) h-19.

yanng paling dekat kebenarannya, atau dengan cara mendiskusikan data tersebut dengan sejumlah informan yanng memberikan data tadi. Jadi Triangulasi sumber digunakan untuk mengkaji kredibilatas data dengan cara mengecek data yanng telah diperoleh melalu beberapa sumber. Jika ditemukan adanya data dari sumber informamsi yanng meragukan atau berbeda dengan data yanng diperioleh dari sumber lain maka data yanng berda tersebut kita perlu mengadakan cek ulang. Data dari sumber yanng berbada kemudian dideskripsikan, kemudian dikategorisasikan, mana yanng sama, yanng berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yanng telah dikonfirmasikan kepada informan tadi kemudian dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.[54]

2. Triangulasi Teknik.

Untuk menguji kredibelitas data yanng telah dikumpulan dapat dilakuakan dengan mengecek kepada sumber yanng sama atau mengkonpirmasikan ulang data yanng kita anggap kurang akurat. Tehnik ini dikenal dengan triangulasi teknik. Triangulasi teknik ini untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yanng sama dengan teknik yag berbeda. Jika terdapat beberapa informan yanng memeiliki data yanng berbeda maka perlu dilakukan konfirmasi kepada informan tadi atau mempetemukan mereka untuk mendiskusikan data yanng mereka sampaiakan dan data yanng paling mendekati kebenara diambil dan deskripsikan kebenarannya. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara menguji keabsahan data yanng diperoleh dalam wawancar dengan

[54] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 2016 Bandung: Alfabeta, h-12

melakukan observasi terhadap data tersebut yanng dipadukan dengan studi dokumentasi dokumen yanng kita peroleh.[55]

[55] *Ibid*-,h-127

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. **Deskripsi Objek Penelitian.**

1. Sejarah Singkat SMPN 5 Satap Baraka

SMPN 5 Satap Baraka Rante Lemo didirikan pada tahun 2006. SMPN 5 Satap Baraka berada di dusun Rante Lemo, desa Latimojong, kecamatan Buntu Batu, Kabupaten Enrekang di kepallai oleh bapak Muspin, S.Pd., M.Pd. SMPN 5 Satap Baraka tepat berada di kaki gunung Latimonjong, merupakan perkampungan kedua terakhir dari hutan Latimojong setelah kampung Karangan. SMPN 5 satap Baraka merupaka derah di kabupaten Enrekang yanng masuk daerah khusus, terpencil dan susah diakses oleh jaringan internet yamg berjarak sekitar ± 70 km dari pusat pemerintaan Kabupaten Enrekang.

Masyarakat Rantelemo umunya bermata pencaharian sebagai petani. Khusunya petanin kopi dan cengkeh. Dari kampung inilah berhulu sungai Mata Allo yanng menyatu dengan Sungai Anggeraja dan Sungan Saddang hingga bernuara di Kabupaten Pinrang. SMPN 5 Satap Baraka merupakan Sekolah menengah pertama satu atap dengan SDN 77 Rante lemo. Sekolah ini didirikan untuk menghindari adanya siswa yanng putus sekolah karena jarak dari Desa Latimojong ke tempat SMP terdekat yaitu SMPN 2 Baraka di Pasui berjarak 30 km, dengan menempuh perjalanan dengan medan yanng berat karena menelusuri anak kaki gunung Latimojong dengan kondisi pendakian dan curam. SMPN 5 Satap Baraka menampung allaumni tiga SD, satu Madrsah Ibtidiyah. Dengan adanya SMPN 5 Satap Baraka memungkinkan anak-anak tidak mengalami putus

sekolah karena jarak dari rumah ke sekolah yanng susah dijangkau. SMPN 5 Satap Baraka , merupakan Satu atap dengan SDN 77 Rante Lemo.

TABEL 4.1

PROFIL SMPN 5 SATAP BARAKA

No.	Data Sekolah	Keterangan
1	Nama Sekolah	SMPN 5 SATAP BARAKA
2	Alamat	Rante Lemo
3	Desa/Kelurahan	Latimojong
4	Kecamatan	Buntu Batu
5	Kabupaten	Enrekang
6	Kode Pos	91753
7	Email	
8	NPSN	
9	NSS	
10	Didirikan Pada	2006
11	Status Sekolah	Negeri
12	Jenjang Akreditas	B No150/SK/BAP-SM/X/2018
13	Status Bangunan Sekolah	Semi Permanen
14	Luas Tanah Bangunan	
15	Kegiatan Belajar	Pagi , 5 hari kerja

Sumber data: SMPN 5 SATAP BARAKA tahun 2024[56]

TABEL 4.2

[56] Dokumen SMPN 5 Satap Baraka tahun 2024

Visi Misi SMPN 5 SATAP BARAKA

Visi	Misi
" Unggul dalam Mutu dan Ibadah serta Santun dalam Pergaulan"	a. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien.Menjadikan Peserta Didik sehat Rohani dan Jasmani. b. Meningkatkan Mutu Akademik baik pendidikan Agama maupun pendidikan Umum serta kegiatan Ekstrakurikuler yanng bernuangsa Islami. c. Meningkatkan partisipasi Orang tua dan Masyarakat(Stakhoolder) Terhadap pelaksanaan pendidikan di Sekolah. d. Terciptanya Sarana dan Prasarana serta lengkungan Madrasah yanng Kondusif yanng mendukung terlaksananya kegiatan belajar mengajar (KBM).

Sumber: Kurikulum SMPN 5 SATAP BARAKA tahun 2024.[57]

TABEL 3

PEJABAT kepalla SEKOLAH

NO	NAMA	TAHUN MENJABAT	KET
1	Drs. Samsuddin	2006 - 2008	
2	Drs. Nasruddin	2008 - 2013	
3	Jasruddin, S,Ag	2023 - 2014	
4	Sultan, S.Pd	2024 - 2015	
5	Muhammad Andi Tauan, S.Ag	2025 - 2020	

[57] Dokumen ; SMPN 5 Satap Baraka 2024

6	Jusmin, S.Pd	2020 - 2022
7	Muspin, S.Pd., M.Pd	2022- sekarnag

Sumber : Data SMPN 5 Satap Baaka 2024[58]

2. Keadaan Guru dan Siswa.

SMPN 5 Satap Baraka memiliki Pesrtadidik tahun 2024 mengalami peningkatan jumlahnya. Berikut data Guru , Tenaga Pendidik dan Peserta didik tahun sebelumnya.

TABEL 4

GURU DAN TENDIK

No	Nama kepalla Sekolah /Guru/Tendik	Kualifikasi Pendidikan							Tetap	Tidak Tetap	Ket
		SLTA	D1	D2	D3	D4	S1	S2			
1	Muspin, S.Pd.,M.Pd							√			
2	Drs. Syawal Baco						√				
3	Nurhisriani S. Pd						√				
4	Jumrianto, S. Pd						√				
5	Evelyn Parlindungan M., SE.						√				
6	Jerniati, S. Pd.						√				
7	Muhardi, S. Pd.						√				
8	Dasmin, S. Pd.						√				

[58] Dokumen SMPN 5 Satap Baraka 2024

9	Yusridawati, S. Pd.						√				
10	Halim, S.Pd.						√				
11	Israwati hadirin, S.Pd.						√				
12	Rismawati, S.Pd.						√				
13	Murniati, S.Pd.						√				
14	Wahyuni nuryani, S.Pd.						√				
15	Musfira, S. Pd.						√				
16	Muh Tahir, S. Pd.						√				
17	Nurhikma, S. Pd.						√				
18	Jusrianti, S. Pd.						√				
19	Sadikun, S.Pd.						√				
20	Muh. Marpin, S. Pd						√				
21	Ridwan, S. Pd						√				
PEGAWAI											
1	Reski, S. Sos			√							
2											
3											
CLENING											
SERVIVE											
1	Nurheda	√									
SATPAM											
2	Herman	√									

TABEL 5

RIWAYAT MENGAJAR

No	Nama	Lama Mengajar (thn)	Pengalaman Diklat Nama Diklat	Lamanya	Ket
1	Drs. Syawal Baco	9 tahun	Seminar Nasional eminar Pendidikan eminar Internasional bimmbingan Teknis Kurikulum 2013 eminar Sehari elatihan PK Guru	 32 Jam 1 Hari	2013 2014
2	Nurhisriani S. Pd	5Tahun	- Pelatihan Kurikulum 2013 - Pelatihan Guru Olahraga - Bimbingan Tekhnis Implementasi Kurikulum 2013	2 Hari 3 Hari 3 Hari	2014 2013 2014
3	Murdianto, S. Pd	13 Tahun	- Pelatihan Kurukulum 2013 - Pelatihan Penilaian Kinerja	2 Hari 1 Hari	2014 2014
4	Evelyn Parlindungan M., SE.	18 Tahun	- Pelatihan Kurukulum 2013	2 Hari 2 Hari	2014 2014

			-	Pelatihan Penilaian Kinerja		
5		178Tahun	-	Pelatihan	2 Hari	2014
				Kurikulum 2013	2 Hari	2014
			-	Pelatihan Penilaian Kinerja Guru		
	Jerniati, S. Pd.					
6		16 Tahun	-	Pelatihan	2 Hari	2014
				Kurikulum 2013	2 Hari	2014
			-	Pelatihan PKG		
	Muhardi, S. Pd.					
7		17 Tahun	-	Pelatihan	2 Hari	2014
				Kurikulum 2013	2 Hari	2014
			-	Pelatihan Kinerja Guru		
	Dasmin, S. Pd.					
8		15 Tahun	-	Pelatihan	2 Hari	2014
				Kurikulum 2013	2 Hari	2014
			-	Pelatihan PKG		
	Yusridawati, S. Pd.					
9		16 Tahun	-	Pelatihan	2 Hari	2014
				Kurikulum 2013	2 Hari	2014
			-	Pelatihan PKG		
	Halim, S.Pd.					
10	Israwati hadirin, S.Pd.	7 Tahun	-			

11	Rismawati, S.Pd.	11 Tahun	-
12	Murniati, S.Pd.	8 Tahun	-
13	Wahyuni nuryani, S.Pd.	11Tahun	-

Sumber: Dokumen SMPN 5 Satap Baraka 2024[59]

TABEL 6

Keadaan Pesertadidik 3 tahun terakhir

TAHUN	KELAS VII	KELAS VIII	KELAS IX	JML
2020/2021	**56**	**58**	**60**	**174**
2021/2022	**57**	**56**	**58**	**171**
2022/2023	**60**	**57**	**56**	**273**
2023/2024				

Suber data: Dokumen SMPN 5 Satap Baraka

TABEL 7

Kondisi siswa yanng lulus Ujian tiga tahun terakhir

TAHUN PELAJARAN	JUMLAH SISWA	KET
2020/2021	60 Orang	100 % Lulus
2021/2022	58 Orang	100% Lulus
2022/2023	56 Orang	100% Lulus

Sumber data: Dokumen SMPN 5 Satap Baraka[60]

3. Saranah dan Prasaranah SMPN 5 Satap Baraka.

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yanng secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan. Bentuk dari sarana dan prasarana pendidikan meliputi gedung, ruangan kelas, meja-kursi, serta alat-

[59] Dokumen SMPN 5 Satap Baraka 2024
[60] -id

alat dan media pembelajaran. Adapun prasarana pendidikan adalah fasilitas yanng secara tidak langsung menunjang proses pendidikan atau pembelajaran.

Jadi dapat disimpulkan bahwa salah satu indikator keberhasilan suatu lembaga pendidikan adalah adanya tunjangan dari saranaha dan prasaranah pendidikan yanng lengkap. Saranha dan prasaranah pendidikan di SMPN 5 Satap Baraka kalau dilihat dari lokasi sekilah ini berada dan dalam status daerah khusus (tepencil), maka sudah dapat tahu jika saranah prasaranah SMPN 5 Satap Baraka tidaklah sama dengan sekolah yanng berada di perkotaan pada umumnya. Hal ini berarti bahwa SMPN 5 Satap Baraka perlu mendapat perhatian khusus.

Berikut saranah dan prasaranah terterah pada tabel 8 berikut :

TABEL 8

Saranah dan prasaranah

No	Jenis Ruang	Jumlah	Kondisi		Ket.
			Baik	Rusak	
1	Ruang Kelas	6	-	-	Ada
2	Ruang Perpustakaan	1	-	-	Ada
3	Ruang Keterampilan	-	-	-	Ada
4	Ruang Media	1	-	-	Ada
5	Ruang Kesenian	-	-	-	Belum ada
6	Ruang UKS	-	-	-	Belum ada
7	Koperasi/Kantin Kejujuran	-	-	-	Belum ada
8	Ruang BP/BK	1	-	-	Belum ada
9	Ruang kepalla Madrasah	1	1	-	Ada
10	Ruang Guru	1	1	-	Ada
11	Ruang TU	1	-	-	Ada
12	Ruang OSIS	-	-	-	Belum ada
13	Kamar Mandi/Wc Guru	1	1	-	Ada
14	Kamar Mandi/Wc Murid	2	1	-	Ada
15	Gudang	2	-	-	Ada
16	Tempat Ibadah	1	-	-	Ada

Sumber data" Dokumen SMPN 5 Satap Baraka.

4. Luas lahan dan Bangunan.

a.. Tanah (penguasaan tanah sekolah)

Kondisi lengkungan sekitar juga turuut mentukan keberhasilan suatu Lembaga Pendidikan. Seperti luas lahan dan banmgunan yanng dimiliki. Adapun kondisi lahan dan bangunan SMPN 5 Satap Baraka sebagai berikut.

1)Luas tanah seluruhnya : 5700 M^2

2) Luas bangunan : 400 M^2

M elihat kondisi lahan bangunan yanng dimiliki oleh SMPN 5 Satao Baraka, sangat menungkinkan untuk mendukung terlaksananya proses pembelajaran dengan baik dan lancer.

b. Keadaan mobile SMPN 5 Satap baraka.

Adapun mobiler yanng mendukung proses pembelajaran di SMPN5 Satap Baraka seperti pada pada teble berikut.

TABEL 9

Mobiler

No	Meubelair Sekolah	Kondisi	
		Baik	Rusak
1	Meja murid	300	
2	Kursi murid	600	
3	Bangku murid	-	-
4	Papan tulis	18	-
5	Meja guru	18	-
6	Kursi guru	18	-
7	Lemari guru	15	-

8	Meubelair Perpustakaan	-	-
9	Meubelair Kep. Sekolah	-	-

Sumber data : Dokumen SMPN 5 Baraka tahun 2024

c. Jumlah dan kondisi Pelengkapan Olahraga

TABEL 10

Perlengkapan olahraga

No	Perlengkapan Olahraga	Kondisi	
		Baik	Rusak
1	Bola voly	4	1
2	Bola basket	1	
3	Bola sepak	3	2
4	Badminton	2	2
5	Tenis meja	2	3
6	Sepak takraw	2	-

Sumber dokumen SMPN 5 Satap Baraka

TABEL 11

Perlengkapan TU.Administrasi

Jumlah dan kondisi perlengkapan Administrasi / TU

No	Perlengkapan Tata Usaha	Kondisi	
		Baik	Rusak
1	Mesin TIK	-	-
2	Komputer	3	-
3	Printer	3	1
4	Audi Visual	-	-
5	Mesin foto copy	-	-
6	Mesin Faxmili	-	-
7	LCD/OHP	11	3
8	Filling Cabinet	1	-

9	Kendaraan operasional	-	-
10	Lainnya	-	-

Sumber : Dokumen SMPN 5 Satap Baraka 2024

TABEL 12

MEDIA/ALAT PERAGA

No	Alat dan Media Pendidikan	Ada/Tidak	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Rusak
1	Alat peraga / praktek bid. Studi IPA	Ada	-30	29	1
2	Alat peraga / praktek bid. Studi IPS	Ada	50	7	43
3	Alat peraga / praktek bid. Studi Matematika	Ada	120	30	90
4	Alat peraga / praktek bid. Studi Keterampilan	Ada	17	3	14
5	Media pengajaran mata pelajaran lain	-	-	-	-
6	Alat praktek TIK		-	-	-

Sumber; Dokumen SMPN 5 Satap Baraka 2024.

TABEL 13

Jumlah koleksi perpustakaan.

Jumlah Buku / Material Pendidikan dan Koleksi Perpustakaan

No	Mata Pelajaran	Buku referensi Guru		Buku perpustakaan		Alat peraga		
		Jmlh judul	Jumlah Eks	Jmlh judul	Jumlah Eks	Visual	Praktek	Media

1	Pendidikan Agama Islam	6	60	-	-	-	-	-
2	Pendidikan Kewarganegaraan	6	60	-	-	-	-	-
3	Bahasa Indonesia	5	60	1	5	-	-	-
4	Matematika	6	60	-	-	-	-	-
5	Ilmu Pengetahuan Alam Terpadu	6	60	-	-	-	-	-
6	IPS terpadu	6	60	-	-	-	-	-
7	Bahasa Inggris	6	60	-	-	-	-	-
8	Seni Budaya Kesenian	6	60	-	-	-	-	-
9	PJOK	6	60	-	-	-	-	-
10	Prakarya	6	60	-	-	-	-	-
11	Baca Tulis Al Quran	1-	50-	5	5	-	-	-

Sumber: Dokumen SMPN 5 Satap Baraka 2024.

5. Kurikulum.

Kurikulum yanng digunakan di SMPN 5 Satapa Baraka, masih menggunakan dua jenis kurikulum yaitu kurikulum K13 dan Kurikulum Merdeka.

a. Dokumen Kurikulum yanng dipakai:

1.1. Kelas VII dan VIII : Kurikulum Merdeka

1.2. Kelas IX : K13

b. Profil Guru Mapel

TABEL 14

GURU MAPEL

No	Mapel	Nama Guru	Pangkat / Gol	Ket
1	Pendidikan Agama Islam	A. Muhardi, S.Pd.I	GOL IX	
2	Pendidikan Kewargwnegaraan	A. Mardianto S. Pd. B.	Penata, III/c -	
3	Bahasa Indonesia	A. Jerniati, S.Pd B.		
4	Matematika	A. Mardianto, S.Pd. B. Yusridawati, S.Pd C. Rismawati, S.Pd.		
5	IPA	A. Murniati, S.Pd B. Israwati, S.Pd.		
6	IPS	A. jusrianti, S.Pd. B. Musfira, S.Pd.		
7	PJOK	A. Sadikun, S. Pd		
8	SBdP/Mulok	A. Nurhisriani, S. Pd. B. SUMYATI, S. Ag	Penata Muda, III/a	
9	Bahasa Inggris	1. Drs. Syawal Baco 2. Nurhikma, S. Pd 3. Dasmin, S. Pd	- -	

10	Prakarya	1. Evelyn P, SE
11	BTA	1. Reski, S. Sos 2. Mardianto, S. Pd

Sumber : Dokumen SMPN 5 Satap Baraka.

Kegiatan Ekstrakurikuler :

3.1. Pelatihan Olahraga
- 3.5.1 Sepak Bola
- 3.5.2 Bulu tangkis
- 3.5.3 Tennis Meja
- 3.5.4 Sepak Takrow

3.2. Seni
- 3.6.1 Lukis / Kaligrafi
- 3.6.2 Musik dan Tari
- 3.6.3Kasidah Rabanah
- 3.6.4 Seni Baca Ayat Suci Al-Qur'an

3.3. Kegiatan Keagamaan
- 3.7.1Bimbingan Adzan
- 3.7.2 Bimbingan Shalat Lengkap
- 3.7.3 Hafalan Surah Surah Pendek
- 3.7.4 Bimbingan Shalat Sunnat
- 3.7.5Qira'at
- 3.7.6 Bimbingan Wudhu
- 3.7.7Jum'at Bersih di Madrasah

3.4. Kepramukaan

Table 15.

Prestasi akademik

Jenis Lomba	Prestasi	Tingkat	Nama Siswa
1) OSN IPS	Juara ke 3	Kabupaten	Nur Syakila
2) OSN IPA	Juara ke 8	Kabupaten	Andi Iin

TABEL 16

Prestasi Non Akademik

Jenis Lomba	Prestasi	Tingkat	Tahun
Lomba Atletik	Juara III	Kecamatan	2017
Lomba Tari Kreasi	Juara III	Provinsi	2020
Gerak Jalan Indah Putra	Juara I	Kecamatan	2020
MTQ Putra	Juara II	Kecamatan	2020
Gerak Jalan Indah Putri	Juara III	Kecamatan	2021
Puisi Putra	Juara III	Kecamatan	2021
Tennis Meja	Juara III	Kecamatan	2022
Lagu solo Putra	Juara II	Kecamatan	2022
MTQ Putra	Juara III	Kecamatan	2022

B. Deskripsi Hasil penelitian.

1. Usaha Peningkatan Kinerja Guru

Dari hasil penelitian yanng diperoleh dilapangan diketahui bahwa usaha-usaha yasng telah dilakukan oleh kepalla sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil pembelajaran atau prestasi siswa dapat dipaparkan sebagai berikut.

Kinerja kepalla sekolah aspek kompetensi kepalla sekolah sebagai educator menuntut kepalla sekolah untuk memiliki strategi yanng tepat dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Hasil penelitian di SMP Negeri 5 Satap Baraka menunjukkan bahwa kepalla sekolah berupaya meningkatkan kemampuan guru dan karyawan secara profesional dibidang masing- masing untuk memberikan pelayanan maksimal kepada peserta didiknya baik secara akademis maupun non-akademis dengan mengikutsertakan mereka dalam kegiatan workshop maupun upgrading lainya sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun pekerjaannya.

Kompetensi guru diukur pada empat aspek kompetensi sesuai dengan Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Ke empat aspek pengukuran mencakup kompetensi pedago gik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Hasil sebaran kuesioner mengenai kompetensi guru menunjukkan hasil sebagai barikut. Persepsi guru yanng menganggap bahwa kompetensi pedagogik yanng dimiliki guru dapat meningkatkan kinerja guru adalah tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden yanng memberikan respon positif terhadap pertanyaan mengenai aspek tersebut berjumlah lebih dari 80%.

Indikator motivasi dijabarkan dari aspek-aspek motivasi menurut teori hirarkhi kebutuhan Maslow dan teori XY dari McGregor. Aspek-aspek tersebut meliputi: a) kebutuhan fisik; b) kebutuhan akan rasa aman; c) kebutuhan sosial; d) kebutuhan yanng mencerminkan harga diri; e) kebutuhan aktualisasi diri; f) sikap terhadap pekerjaan; dan g) tanggung jawab terhadap pekerjaan. Model ini mengacu pada motivasi model sumber daya manusia yanng berpandangan bahwa bawahan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau keinginan akan kepuasan, akan tetapi juga kebutuhan akan prestasi dan kerja yanng bermakna. Asumsi dari model ini adalah bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan yanng baik dan mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yanng tidak diinginkan.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja dan kaitannya dengan peningkatan kinerja guru serta beberapa wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yanng dapat meningkatkan kinerja guru. Aspek dorongan kebutuhan fisik tidak menjadi pendorong utama peningkatan kinerja guru, melainkan aspek-aspek seperti kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan aktualisasi diri, tanggungjawab, harga diri, dan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah merupakan sikap umum sebagai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor- faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Faktor- faktor yanng mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum ada tiga faktor, yaitu: 1) faktor utama pekerjaan;

2) faktor sosial; dan 3) faktor individual.[61] Berdasarkan hasil pengukuran terhadap kuestioner kepuasan kerja dan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja berupa adanya rasa kebanggan menjalani profesi sebagai guru.

pemimpiin kepalla sekolah diukur berdasarkan tugas dan tanggungjawab kepalla sekolah dalam pengelolaan sekolah. Pengukuran dilakukan berdasarkan aspek: 1) pengelolaan sumber daya manusia; 2) pengelolaan kurikulum; 3) pengelolaan kesiswaan;

4) pengelolaan sarana/ prasarana sekolah; 5) pengelolaan keuangan sekolah; 6) pengelolaan hubungan kemasyarakatan; dan 7) pengelolaan kelembagaan sekolah.

Berdasarkan hasil pengukuran dan wawancara tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor pemimpiin kepalla sekolah merupakan salah satu faktor strategis yanng dapat meningkatkan kinerja guru. Pengaruh tersebut berupa penciptaan iklim dan budaya sekolah yanng kondusif sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih baik.

Pengukuran dilakukan berdasarkan aspek: 1) pengelolaan sumber daya manusia; 2) pengelolaan kurikulum; 3) pengelolaan kesiswaan;4) pengelolaan sarana/ prasarana sekolah; 5) pengelolaan keuangan sekolah; 6) pengelolaan hubungan kemasyarakatan; dan 7) pengelolaan kelembagaan sekolah.[62]

---

[61] Sulistiyani, Ambar Teguh. Ed. 2004. *Memahamai Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.hal 2004.

[62] Hasil wawanra dengan Muspin, S.Pd.,M.Pd 9 Kepsek Satap 5 Baraka

Berdasarkan hasil pengukuran dan wawancara tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor pemimpiin kepalla sekolah merupakan salah satu faktor strategis yanng dapat meningkatkan kinerja guru. Pengaruh tersebut berupa penciptaan iklim dan budaya sekolah yanng kondusif sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih baik.

Sarana pendidikan menurut adalah peralatan dan perlengkapan yanng secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan. Bentuk dari sarana dan prasarana pendidikan meliputi gedung, ruangan kelas, meja-kursi, serta alat-alat dan media pembelajaran. Adapun prasarana pendidikan adalah fasilitas yanng secara tidak langsung menunjang proses pendidikan atau pembelajaran.

2. Upaya Peningkatan hasil bejar pesertadidik.

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa upaya-upaya yang telah dilakukan oleh SMPN 5 Satap Baraka dapat dilihat sebagai berikut:

a.Upaya-upaya yanng telah dilakukan oleh kepalla Sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru dilakukan oleh guru dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan yanng diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan. Analisis dokumen menunjukkan bahwa penataran dan pelatihan yanng diiukuti guru di SMPN 5 Satap Baraka meliputi berbagai jenis pelatihan. Pelatihan dan penataran tersebut antara lain meliputi: pelatihan TIK, penataran Kurikulum Merdeka.,

penataran metode pembelajaran, penataran PTK, penataran Karya Tulis Ilmiah, Pelatihan Awan Penggerak sekolah khusus, serta sertifikasi kompetensi.

Upaya lain yanng dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, menurut pandangan guru dapat dilakukan dengan melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran yanng masih kurang.

ۦوَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Terjemahan : *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yanng telah diusahakannya*, (An Najam : 39).[63]

Penggalan ayat tersebut dijadikan dasar kepalla SMPN 5 Satap Baraka untuk senantiasa berbuat dan bersuha agar hidaya**Nya** turunkan kepada nya dalam meningkatakan mutu pendidikan di lengkungan kerjanya. Dengan keyakinan penuh bahwa usaha yanng maksimal akan memancing rahmat**Nya** uturun sehingga apa yanng diharapkan dapa tercapai karena**Nya**.

Pendapat lain dikemukakan oleh kepalla sekolah yanng menyatakan bahwa upaya lain yanng dilakukan dalam peningkatan kinerja guru di SMPN 5 Satap Baraka adalah melalui supervisi kepalla sekolah. Kegiatan supervisi kepalla sekolah yanng dilaksanakan secara terprogram merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru. kepalla Sekolah, dalam kegiatan supervisi tersebut, melakukan bimbingan kepada guru, staf dan siswa serta melaksanakan umpan balik dari hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru.

b. Pola kepalla SMPN 5 Satap Baraka dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

[63] Kementrian Agama RI , Al Quran dan terjemahannya.

Faktor-faktor yanng menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja guru meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa faktor yanng berasal dari diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berupa faktor yanng berasal dari luar diri guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada lagi guru yanng belum memenuhi kualifikasi standar pendidik sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005, yaitu telah berpendidikan S1, di SMPN 5 Satap Baraka berjumlah 100%., bahkan satu guru berkulifikasi S2, dan satu lagi sementara dalam proses penyelesaian studi master (S2). Sementara guru lainnya diharap senatiasa menuntut ilmu yanng lebih tinggi lagi. Dan inilah yanng menjadi salah satu upaya SMPN 5 Satap Baraka dalam peningkatan kulitas pendidikan di SMPN 5 Satap Baraka, ungkap Muspin, S.Pd.,M.Pd.[64] Ini menjadi salah satu faktor pendungkung dalam upaya peningkatan kinerja guru. Solusi yanng dilakukan adalah dengan memotivasi guru untuk meningkatkan kemampuan yanng mereka miliki dengan melanjutkan pendidikan guna mencapai derajat S1.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا۟ فِى ٱلْمَجَٰلِسِ فَٱفْسَحُوا۟ يَفْسَحِ ٱللَّهُ لَكُمْ ۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُوا۟ فَٱنشُزُوا۟
ۚ يَرْفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ مِنكُمْ وَٱلَّذِينَ أُوتُوا۟ ٱلْعِلْمَ دَرَجَٰتٍ ۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahan : *Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yanng beriman di antaramu dan orang-orang yanng diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yanng kamu kerjakan. (Al mujadalah; 11)*[65]

[64] Hasil Wawancara dengan Kepsek SMPN 5 Satap Baraka.

[65] Kementrian Agara RI, Al Quraan dan terjemahannya.

Hambatan terkait dengan tingkat pendidikan guru yang belum memenuhi kualifikasi sesuai dengan undang-undang, yang dikuatkan oleh beberapa guru, telah menjadi perhatian. Menurut pendapat guru Fisika, faktor pendidikan guru merupakan salah satu penghambat dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk melanjutkan pendidikan agar memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang. Saat ini, semua tenaga pengajar di SMPN 5 Satap Baraka memiliki kualifikasi S1 (Sarjana).

Faktor lain yanng dipandang menjadi faktor penghambat dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah status kepegawaian. Besarnya jumlah guru non PNS dengan status sebagai Guru Tidak Tetap (GTT) maupun Guru Bantu (GB) yanng ada di SMPN 5 Satap Baraka menjadi salah satu faktor penghambat tersebut.

Pada tabel 14 di atas nampak bahwa kebanyakan tenaga pendidik di SMPN 5 Satap Baraka masih berstatus tenaga honorer. Inilah kendala yanng dihadapi kepalla sekolah untuk meningkatkan peningkatan kinerja para guru sebab, selain mereka juga harus memikirkan tugas mereka sebagai tenaga pengajar juga dibenturkan dengan persolalan kebutuhan keluarga. " *Kita tidak bisa menggaji para guru honorer kita selayaknya guru honorer di luar sana, sebab kkuangan sekolah kami sangat mini, ini terghantung dari jumlah peserta didik. Sementara jumlah peserta didik di sini (SMPN 5 Satap Baraka)tidak banyak"* Ungkap kepalla SMPN 5 satap Baraka.[66]

Selain itu kendala yanng di hadapi SMPN 5 Satap Baraka masih

[66] Hasil wawancara dengan Bapak Muspin, S,Pd.,M.Pd kepalla SMPN 5 Satap baraka.

memiliki sejumlah aktor penghambat upaya peningkatan kinerja guru berasal dari sarana dan prasarana sekolah. Kurangnya buku penunjang pembelajaran yanng dimiliki sekolah merupakan penghambat bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka.Dan inilah juga merupaakan target dalam pemenuhan buku pelajaran dengan melalui program aflikasi Awan Penggerak yanng memungkinkan guru dan siswa tidak terikat pada bukuteks dan jaringan internet tetapi aflikasi ini menghadirkan fitur pembelajaran dengan sistem semi online yanng memungkinkan guru dan siswa belajar dengan lancar tanpa terikat dengan bukuteks dan waktu belajar.

c. Pembahasan hasil kinerja kepalla sekolah.

Hasil penelitian mengenai faktor-faktor strategis peningkatan kinerja guru di SMP N 5 Satap Baraka menunjukkan adanya faktor internal dan eksternal sebagai faktor strategis peningkatan kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian di atas, selanjutnya dapat dikemukakan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut.

Hasil penelitian mengenai faktor- faktor strategis yanng dapat meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Satap Barakja menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal menjadi faktor strategis penentu kinerja guru. Faktor internal mencakup faktor- faktor kompetensi guru, faktor motivasi guru, dan faktor kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor-faktor pemimpiin kepalla sekolah, faktor sarana dan prasarana sekolah, dan faktor iklim organisasi.

Kinerja guru mengacu pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang

Guru dan Dosen. Berdasarkan undang- undang tersebut, kinerja guru mencakup aspek: (a) Kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar; (b) Kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar, (c) Kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar. Kemampuan profesional dalam belajar mengajar mencakup aspek-aspek : (1) Penguasaan untuk pelajaran yanng terdiri atas penguasaan bahan yanng harus diajarkan dan konsep-konsep keilmuan dari bahan yanng diajarkan; (2) Kemampuan mengelola program belajar- mengajar; (3) Kemampuan mengelola kelas; (4) Kemampuan mengelola dan menggunakan media dan sumber belajar; (5) kemampuan menilai prestasi belajar mengajar.

Kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar, meliputi: (1) terampil berkomunikasi dengan siswa; (2) bersikap simpatik; (3) dapat bekerja sama dengan komite sekolah; (4) pandai bergaul dengan kawan kerja dan mitra pendidikan. Kemampuan pribadi dalam belajar-mengajar, meliputi aspek-aspek: (1) Kemantapan dan integrasi pribadi; (2) Peka terhadap perubahan dan pembaharuan; (c) berpikir alternatif; (4) berusaha memperoleh hasil kerja yanng sebaik-baiknya; (5) berdisiplin dalam melaksanakan tugas; (6) simpatik dan menarik, luwes, bijaksana dan sederhana dalam bertindak; (7) Kritis; (8) Berwibawa.

Hal tersebut di atas sesuai dengan pandangan Hiebert yanng menjelaskan bahwa guru harus bekerja dalam suatu sistem yanng memungkinkan mereka untuk menganggap gagasan untuk mengajar sebagai objek yanng dapat digunakan bersama dan diuji secara oleh umum. Guru harus mampu mengembangkan kemampuan kompetensi dirinya sendiri sebelum mampu

membelajarkan peserta didik mencari, menggali dan menemukan kompetensinya. Hal ini berkaitan dengan akuntabilitas guru dalam mengajar. Secara lengkap Hiebert, dkk., mengemukakan bahwa "*guru harus beroperasi dalam sistem yanng memungkinkan mereka memperlakukan ide-ide untuk pengajaran sebagai objek yanng dapat dibagikan dan diperiksa secara publik*".[67]

Kompetensi guru yanng tinggi, yaitu meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan sosial, akan mampu melaksanakan kinerja yanng diukur berdasarkan aspek akademis maupun non akademis. Hal ini dikarenakan guru memiliki peranan yanng penting dalam pendidikan.

Salah satu peranan guru adalah sebagai pelatih dalam pendidikan. Hal ini dikemukakan oleh O'Neil dan Hopkins yanng menyatakan bahwa peranan guru sebagai pelatih adalah peranan seorang pendidik yanng menggabungkan pengajaran terbaik dengan strategi khusus untuk membantu siswa agar secara praktis dapat mengaplikasikan konsep dan teori dalam kehidupan sehari- hari mereka agar dapat mengembangkan pengetahuan mereka sendiri. Pernyataan O'Neil dan Hopkins tersebut secara lengkap adalah sebagai berikut.

> "*Perannya adalah guru sebagai pelatih – seorang pendidik yanng memadukan pengajaran terbaik dengan strategi yanng dipersonalisasi untuk membantu siswa menerapkan secara konsep dan teori praktis untuk pengalaman hidup mereka sendiri untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan masing-masing*".[68]

Faktor internal berupa motivasi kerja mendukung peningkatan kinerja guru. Aspek motivasi kerja pada guru cenderung ada pada indikator jaminan

[67] Hiebert, 2002, hal 7

[68] O'Nel Hopkins, Panduan Guru 2005 hal 402

masa depan. Status guru GTT pada sebagian guru di SMP 5 Satap Baraka menjadikan para guru kurang fokus dalam melaksanakan kinerja mereka. Hasil ini mendukung hasil penelitian yanng dilakukan oleh Ofoegbu (2005: 132) yanng menyimpulkan bahwa motivasi kerja mendukung efektivitas kerja guru dalam pembelajaran.[69]

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor eksternal yanng mempengaruhi kinerja guru adalah aspek pemimpiin kepalla sekolah.

pemimpiin kepalla sekolah yanng efektif akan mampu menciptakan lengkungan kerja yanng kondusif. Hasil ini mendukung penelitian yanng dilakukan Kelley yanng menyimpulkan bahwa pemimpiin kepalla sekolah mempengaruhi kinerja guru.[70] Pengaruh tersebut berupa penciptaan lengkungan kerja.

Ubben dan Hughes menyatakan bahwa "*kepalla sekolah dapat menciptakan iklim sekolah yanng meningkatkan produktivitas staf dan siswa dan bahwa gaya pemimpiin kepalla sekolah dapat menumbuhkan atau membatasi efektivitas guru*".[71]

Menurut hasil penelitian Ubben dan Hughes dikatakan bahwa kepalla sekolah dapat menciptakan iklim kerja yanng dapat meningkatkan produktivitas baik staf maupun siswa dan bahwa gaya pemimpiin dapat mendorong atau menghambat efektivitas kerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja guru tergantung pada bagaimana gaya pemimpiin yanng

---

[69] Ofoegbu, 2005 hal 132

[70] Kelley, Robert C., Bill Thornton, dan Richard Daugherty. 2005. Hubungan Antara Ukuran pemimpiin dan Iklim Sekolah. *Pendidikan Chula Vista. Musim Gugur 2005 Vol. 126*. http://www.proquest.umi.com

[71] Creative Leardersship For Effective Schools. 202 hal 78

dilakukan oleh kepalla sekolah. pemimpiin kepalla sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil ini mendukung hasil penelitian yanng dilakukan Penelitian yanng dilakukan Harris mengkaji tentang perspektif guru mengenai pemimpiin sekolah yanng efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpiin kepalla sekolah sebagai "*Memberikan arahan sekolah, memiliki gambaran umum, menetapkan standar, dan membuat keputusan 'sulit'*"[72]

Terkait dengan faktor sarana dan prasarana sekolah, hasil penelitian di SMPN 5 Satap Baraka menunjukkan bahwa kurangnya sarana dan prasarana sekolah berupa buku penunjang pembelajaran mempengaruhi efektivitas kerja guru dalam pembelajaran. Hasil ini mendukung hasil penelitian yanng dilakukan Leung yanng menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas sekolah berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru.[73]

Pendapat lain menyatakan bahwa analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga hasilnya dapat dengan mudah dipahami dan diinformasikan kepada orang lain.

Hasil ini mendukung pula hasil penelitian yanng dilakukan Earthman mengkaji tentang kondisi sarana dan prasarana sekolah dan kaitannya dengan prestasi belajar siswa. Hasil penelitian yanng dilakukan dengan pendekatan etnografi menunjukkan bahwa sarana dan prasarana sekolah yanng buruk akan

[72] Haris, 2003 hal 70
[73] Leung, 2008, hal 89

berdampak negatif terhadap efektivitas dan kinerja guru.[74] Hal ini pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi belajar siswa.

[75]Menurut Bogdan dalam Sugiyono, "Analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan transkrip wawancara secara sistematis, catatan lapangan, dan materi lain yang Anda kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman Anda sendiri tentang hal tersebut, serta memungkinkan Anda mempresentasikan temuan kepada orang lain." (Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, pencatatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan diinformasikan kepada orang lain).

Namun, SMPN 5 Satap Baraka memiliki potensi yang dapat terus dikembangkan untuk menunjang peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Di antaranya: Tenaga pengajar yanng 100% berkualifikasi S1 (Sarjanah). Ini merupakan modal besar apa bila dikembang terus. Olenhnya itu kepalla sekolah memprogramkan untuk setiap tenaga pendidik agar aktip meningkatkan potensi dirinya dengan mengikuti pelatihan mandiri di PMM maupun di Awan Penggerak. Sebab dengan cara inilah salah satu alternatip bisa ditempuh dengan mudah dan biaya yanng murah, sementara ilmu yanng diperoleh tidak kalah dengan mengikuti diklat of line yanng membutuhkan baiya

[74] Eartahanm, 2003, hal 11

[75] Sugiyono,2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D,* Bandung, Alfabeta, hlm. 244

yanng besar, waktu dan tenaga. Sementara kita ketahui bahwa kebanyakan tenaga pengajar di SMPN 5 Satap Baraka bersatus guru honorer.

Potensi lain yanng dimiliki oleh SMPN 5 baraka untuk bisa bersaing dengan sekolah – sekolah di kota-kota adalah kemauan yanng tinggi oleh tenaga pengajar, yanng harus menempuh perjalan jauh, dengan medan yanng terjal untuk menjalankan tugasnya sebagai pengajar tanpa mengenal kalau mereka hanyaklah sebagao tenaga honorer. Inilah yanng menjadi modal besar untuk dikembangkan di sini (SMPN 5 Satap Baraka) ungkap Muspin, S.Pd., M.Pd.[76]

C. Pembahasan Hasil Penelitian.

Dari hasil wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, diketahui bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi belajar di SMPN 5 Satap Baraka adalah sebagai berikut:

1. Memiliki Visi dan Misi yanng Jelas.
2. Membangun Tim Kerja yanng Kuat.
3. Meningkatkan Kompetensi Guru.
4. Melakukan Supervisi dan Evaluasi Secara Berkala.
5. Menggunakan Teknologi dalam Pembelajaran.
6. Membangun Hubungan dengan Orang Tua dan Masyarakat.
7. Menyediakan Sarana dan Prasarana yanng Memadai.

Memiliki visi dan misi yanng jelas, merupakan sesuatu yanng mesti dimiliki oleh suatu Lembaga agar tujuan yanng ingin di capai terarah, menentukan tujuan jangka menengah dan panjang serta mewujudkan tujuan

[76] Hasil wawancara dengan kepalla SMPN 5 satap baraka

sebelumnya. Inilah yanng menjadi tolak ukur dalam berbuat untuk mecapai di tujuan sekolah. SMPN 5 Satap Baraka telah meiliki visi misi yanng akan diemban kedepan.

Selanjutnya, SMPN 5 Satap Baraka telah membangun tim yang solid untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, Muspin, S.Pd., M.Pd., tidak membeda-bedakan antara guru senior dan guru junior dalam bekerja. Dia merangkul semua untuk menyatukan gagasan dalam memudahkan dalam bekerja. Jadi semua potensi yanng dimiliki SMPN 5 Satap Baraka diberdayagunakan.

kepalla sekolah juga telah memprogramkan peningkatan kompetensi guru, terutama dalam pedagogiknya. Beberapa kegiatan telah dilaksanakan dalam peningkatan kopetensi gurunya, seperti aktif mengikuti MGMP. Diklat, dan yanng terakhir kepalla SMPN 5 Satap Baraka mengikuti pelatihan Awan Penggerak bagi sekolah terpencil, Ini bertujuan untuk mengatasi masalah jaringan bagi sekolah pedalaman khusus dalam megikuti pelatihan mandiri layaknya di PMM.

Dengan model belajar Awan Penggerak ini diharapkan meminimalakan kendala yanng dihadapi guru dan siswa dalam memperoleh ilmu pengetahuan. Seperti keterbatasan buku teks Pelajaran, Buku literatur, video pembelajaran. Persolan semacam ini dapat diatasi dengan melalu system plofon Awan Penggerak yanng digunakan secara semi online, dalam artian walaupun tidak ada jarinagan (layan internet) di SMPN 5 Satap Baraka, Pembelajaran tetap

dapat berjalan dengan lancer layaknya sperti yanng memilki layanan jaringan internet yanng baik.

Suvervisi dan evaluasi secara berkala juga merupakan program kepalla sekolah SMPN 5 Satap Baraka guna untuk memastikan sejauh mana kiner guru yanng dipinpinnya dan kendala apa saja yanng dihadapinya. Bimbingan dia lakukan secara berjenjang untuk mengevaluasi hasil kinerjanya.

Persiapan pembelajaran merupakan target utama yanng diperhatikan kepalla SMPN 5 Satap Baraka. Dengan pandangan bahwa ADM yanng lengkap dan terorganisis akan menggambarkan terciptanya suasana pembelajaran dalam kelas. Bagaimana meramu modul belajar sehingga pembelajaran berfokus kepada siswa. Penilaian hasil pembelajaran juga ditegaskan pelaksnaan untuk mengevaluasi sejauh mana perkembangan tujuan pembelajaran tercapai sesuai ekspektasi sebelumnya. Dengan tegas Bapak muspin mengatakan bahwa, tidak penawaran terhadap pemenuhan administrasi pembelajaran bagi setiap guru dan ketika mengajar guru wajib memperlihatkan RPP/Modul Ajar sebelum masuk kedaklam kelas. Selain itu administrasi kelas ini juga merupakan bukti fisik kelengkapan dari dari berkas penerima tunjangan guru bersertifikasi untuk dibayarkan.[77]Tegas Muspin, S.Pd., M.Pd

Walaupun sekolah ini jauh dari keramain kota, bukan berarti bahwa penggunaan teknologi dalam pembelajaran tidak tersentuh. SMPN 5 Satap Baraka telah meprogramkan penggunakan alat teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan LCD, belajar Online, Semi Online dan Oflaine dengan

[77] Hasil wawancara dengan kepalla SMPN 5 Satap Baraka.

mengunakan koputer. Lektop, ini bertujuan agar para guru dan siswa terbiasa dengan penggunaan alat teknologi sehingga penyampain informasi cepat samapai, tidak gagap teknologi.

Dari hasil angket yanng dibagi kepada guru diketahu bahwa hubungan sekolah dengan orang tua terjalin dengan baik.Membangun hubungan dengan orang tua dengan pesertadidik , tidak ketinggalan digalakkan oleh kepalla sekolah. Sebab sangat disadar bahwa rata-rata peserta didik SMPN 5 Satap Baraka merupakan anak petani yanng waktu nya di rumahnya kebanyakan membantu oratua mereka di kebun. Inlah yanng diupayakan agar proses pembelajaran tidak terganggu sementara peserta didik juga tetap membantu orang tua mereka bekerja, serat berbagai masalah yanng dapat dicarikan soslusinya melalaui Kerjasama dengan orang tua pesertadidik.

Pada table saranah prasaranah, di depan nampak bahwa masing banyak kekurang yanng sangat dibutuhkan dalam mendukung proses pembelajaran barjalan dengan lancer. Olehnya itu kerja sama masyarakat di lengkungan sekitar sekolah/orang tua siswa, sentiasa diberdaya. Perbaikan fisik/ lengkungan sekolah

Dapat terlaksana dengan memberdayakan komite sekolah. Sejauh ini, bantuan yang diberikan oleh orang tua siswa untuk kemajuan pendidikan berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Ternyata, penegasan yang dilakukan oleh pimpinan membuat para guru di SMPN 5 Satap Baraka semakin giat dalam meningkatkan kinerja, termasuk dalam pemenuhan administrasi pembelajaran. Peningkatan kompetensi guru terlihat dari aktifnya setiap guru dalam mengikuti program Awan Penggerak

sebagai sarana belajar mandiri serta keterlibatan guru dalam menjalankan tugasnya. Pernyataan ini juga diperkuat oleh beberapa guru yang diwawancarai, yang mengungkapkan bahwa sebelumnya mereka (guru) kurang memperhatikan administrasi, modul ajar, dan RPP karena tidak adanya penegasan dari atasan sebelumnya.

Selain ketujuh Langkah tersebut diatas, kepalla SMPN 5 Satapo baraka mengungkapkan bahwa yanng tak kala penting dilakukan di sini (SMPN 5 Satap Barakja) adalah kita menghadapi guru dan tenaga Pendidik dilakukukan dengan pendekatan psikologis, Dimana setiap bawahan dijadikan sebagai teman dalam bersosialisasi dan menjadi parner dalam bekerja. Sehungga factor atasan dan bawahan dalam bekerja tidak menonjol sehingga suasana berjalana dengan cair. Pernytaan ini didukung oleh ayat berikut:

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرًا

Terjemahan: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yanng berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yanng sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*.(An-Nisa 48).[78]

Dari uraian di atas dapat kita ketahui bahwa implikasi dari ke tujuh program kepalla sekolah tersebut, telah membawa perubahan terhadap penigkatan kinerja guru yanng di tandai dengan meningkatnya hasil belajar siswa. Namun kesimpulan ini tidak terlalu dini untuk menarik asumsi bahwa memang

[78] Kementria Agama RI, Al Quran dan terjemahannya.

kegiatan pembelajaran di SMPN 5 Satap Baraka mengalami kemajuan karena program ini masih berjalan hingga tahun ajaran nanti. Dengan demikan tentunya akan berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didiknya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1.Kinerja kepalla Sekolah SMPN 5 Satap Baraka dalam meningkatkan mutu pembelajaran dilakukan dengan mengoptimalkan faktor- faktor internal dan eksternal dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Faktor internal mencakup faktor- faktor kompetensi guru, faktor motivasi guru, dan faktor kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor- faktor pemimpiin kepalla sekolah, faktor sarana dan prasarana sekolah, dan faktor iklim orga nisasi.

2. Upaya yanng dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 5 Satap Baraka dilakukan melalui berbagai cara. Cara-cara tersebutantara lain melalui pemberian motivasi, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, dan pemberian insentif, serta melalui pemberian sanksi bagi guru yanng kurang disiplin, serta melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran yanng masih kur Upaya-upaya yanng telah dilakukan oleh kepalla Sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Cara-cara tersebut antara lain melalui pemberian motivasi, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, dan pemberian insentif, serta melalui pemberian sanksi bagi guru yanng kurang disiplin, serta melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran yanng masih kurang.

3. Pola kepalla SMPN 5 Satap Baraka dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah dengan melakukan analisis terhadap faktor penghambat dan pendukung dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Faktor penghambat dan pendukung tersebut berupa faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa faktor yanng berasal dari diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berupa faktor yanng berasal dari luar diriguru. sendiri, sedangkan faktor eksternal berupa faktor yanng berasal dari luar diriguru.

3. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal menjadi faktor strategis penentu kinerja guru. Faktor internal mencakup faktor- faktor kompetensi guru, faktor motivasi guru, dan faktor kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor-faktor pemimpiin kepalla sekolah, faktor sarana dan prasarana sekolah, dan faktor iklim organisasi. Untuk itu, berdasarkan hasil penelitian ini selanjutnya dapat dikemukakan implikasi hasil penelitian baik secara teoretis maupun secara praktis sebagai berikut.

Implikasi teoretis, hasil penelitian ini adalah bahwa kinerja guru akan semakin meningkat apabila faktor- faktor strategis yanng dapat mempengaruhi kinerja guru dapat ditingkatkan. Faktor internal berupa kompetensi yanng dimiliki guru yanng tinggi akan mendukung dalam peningkatan kinerja guru pada aspek akademis. Faktor internal berupa status kepegawaian guru yanng dapat meningkatkan fokus utama guru terhadap pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yanng telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. kepalla Sekolah diharapkan mampu menjalankan pemimpiinnya lebih baik lagi untuk meningkatkan Kinerja Guru yanng handal dengan cara memberikan pengarahan dan tambahan bimbingan ilmu untuk bekerja lebih baik lagi.
2. kepalla Sekolah diharapkan memberikan motivasi kepada Guru dengan cara meningkatkan penghargaan, semangat, dan dukungan, baik secara moril maupun materil kepada Guru untuk meningkatkan kinerja dalam kegiatan belajar mengajar.
3. Perlu adanya perbaikan sumber daya manusia yanng berkesinambungan dalam organisasi sekolah yanng sesuai dengan Undang-Undang no.14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen pasal 9.
4. Selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih mendalam dengan variabel independen yanng lebih banyak, diantaranya variabel yanng terkait dengan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Munir, Pendidikan Karakter Membangun Karakter Anak Sejak Dari Rumah, Yogyakarta Pedagogis ,2020.

Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif sebuah upaya mendukung penggunaan oenelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu* Jakarta. Raja Wali Pers. 2015

Arsya,S.Mpd;https://tangerangkota.kemenag.go.id/ciri-ciri-orang-beriman-dan-bertaqwa-menurut-al-quran/diunduh tgl 1 Mei 2022

Arif Zainal , Panduan dan Aflikasi Pendidikan Karakter, Bandung, Irama Widiya,2011

Arifah Lies , Implementasi Pendidikan IMTAQ di SMP 2 Bantu, Tesis UNY Press, 2019

Arifin, I. 2002. *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang, 25-26 Juli 2022

Azzat Muhammad,Pendidikan karakter, Jakarta, 2011

Amin Yusuf Hardono, dan Haryono. 2017. pemimpiin kepalla Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Educational Management Vol. 6 No. (1):

Balitbang Depdiknas. 2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*.Panduan Monitoring dan Evaluasi. Jakarta: Depdiknas .

Departemen Agma RI, *Al Quraan dan Terjemahannya*,Ar-Rafi, Kamila Jaya Ilmu

Furcon Hidayatullah, Pendidikan Karakter Membangun Peradaban Bangsa, Surakarta Yjunna Pustaka 2020

Furcon Hidayahtulloh, Pendidikan Karakater Membangun Membangun Peradaban Bangsa, Surakarta, Ar-Russ Media, 2020

Hadis Abdul dan Nurhayati. *Manajmene mutu pendidika*. Bandung, Alfabeta. 2014

Hasanah Siti muawatul. "*pemimpiin kepalla sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di era pandmeik covid-19"*. Jurnal of education reseach. Volume 1. No oktober 2020

Kristiawan, Muhammad. 2017. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.

Lestari Lesti. *Peran kepalla Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Ksus Di MTS Masyariqul Anwar.* Tasis, Uneversitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin banten Serang. 2019

Maimun, Agus dan Agus Zainul Fitri. 2010. Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif. Malang: UIN MALIKI PRESS.

Mul Mulyasa, E. 2006. Menjadi kepalla Sekolah Profesional. Bandung: Remaja

Moleong, J. Lex. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.(2012)

Mulyasa, E. 2006. Menjadi kepalla Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006

Mujtahid. 2011. Pengembangan Profesi Guru. Malang : UIN-Maliki Press.

Muslim Syam Fitriyani B. *Peran kepalla Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan (Studi Analisis Di SMA YP PGRI Makassar*. Tesis, program pendidikan sosiologi fakultas keguruan dan ilmu pendidikan unevewrsitas Muhammadiyah Makassar, september 2019

Nana Syaodih Sukmadinata*, Metode Penelitisn Pendidikan*:Bandung, Remaja Rosdakarya,2019

Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yanng. Komptitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Rachman Abdur Shaleh, *Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa* ;Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020.

Ramayulis, *Metedologi Pendidikan Agama Islam*,Cet IV ;Jakarta: Kalam Mulia, 2015.

Rois Mahfud, *Al-Islam: Pendidikan Agama Islam* ;Jakarta: Erlangga, 2010.

Rosdakarya.yasa, E. 2006. Menjadi kepalla Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya. Rineca Cipta,2012

Suyatno, Peran Pendidikan sebagai Modal Utama Membangun Karakter Bangsa, makalah disampaikan dalam Sarahsehan Nasional "Pendidikan Karakter" yanng diselenggarakan Direktorat Jendral Pendiidikan Tinggi dan Kopertis Wilayah III Jakarta, 12 Januari 2020

Sutarjo Adisusilo, Pembelajaran Nilai – Karakter: Konstruktivisme dan VCT Sebagai Inovasi Pendekatan Pembelajaran Afektif, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012

Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabet.2012

Sisdiknas, *Undang-Undang SISDIKNAS ,Sistem Pendidikan Nasional*; Bandung: Fokus Media, 2010

Syaiful Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 114

Saroni, Muhammad. 2006. Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yanng Kompeten. Jogjakarta: Ar-Ruzz.

Sarjono, Y. 2006. *Pergulatan Pedagang Kaki Lima di Perkotaan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Sondang P. Siagian. 2003. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugito, Zen Rachmat. 2007. Krisis Guru: Pemimpiin yanng Melahirkan Pemimpiin.
Artikel. Kompas, Sabtu 1 September 2007.

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.

Sulistiyani, Ambar Teguh. Ed. 2004. *Memahamai Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.

Sutopo, HB. 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: UNS PressTafsir Ahmad , *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* ;Bandung: PT. Remaja ,2018

Tutik Yuliani, faktor-faktor yanng mempengaruhi kinerja guru, Jurnal, Vol. V, (Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Balik Papan, 2015).

Utmi Yati Yuliza. *pemimpiin kepalla Sekolah DalaMeningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Kota jambi*. Tesis, Uneversitas Islam Negeri Sulthan thaha Saifuddin jabi, 2019

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II, pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bidang Pendidikan dan Kebudayaan

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Nomor 20 Tahun 2003) ;Bandung: Fokusmedia, 2003

Usman, Husaini. 2006. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Yahdiyani Nurilaturrahman. *Peran kePemimpiinna kepalla sekolah dalam mneingkatkan kualitas peserta diidk di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan.* Jurnal of edcation psicology dan conselling, Vol 2. No 1

Zamzam ,Firdaus Fakhri. *AplikasiMetodologi Penelitian*. Yogyakarta, Grup Penerbit CV utama, 2018

Zuhairini, dkk, *Filsafat Pendidikan Islam*,Cet V ;Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Wahjosumidjo. 2002. pemimpiin kepalla Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wahjosumidjo. 2002. pemimpiin kepalla Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada