

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 01 MAOS**



Disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana

Pendidikan di Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap

Disusun oleh

Nama : Mukti Ali

NIM : 1823231007

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS KEAGAMAAN ISLAM

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI (UNUGHA)

CILACAP

2022

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MUKTI ALI

NIM : 1823231007

Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Menyatakan bahwa skripsi saya berjudul "IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 01 MAOS" ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Selain itu, sumber informasi yang dikutip dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya.

Cilacap, 20 Oktober 2022

Penulis Skripsi



Mukti Ali
NIM. 1823231007

CHECK PLAGIASI

Cilacap.....
SSDI: Bidang Literasi dan Data Digital

Ahmad Mukhlash, M.Pd.I
NIP. 11091601

Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Maos Cilacap -
Mukti Ali - 1823231007

ORIGINALITY REPORT

44% SIMILARITY INDEX	42% INTERNET SOURCES	19% PUBLICATIONS	26% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	4%
2	adoc.pub Internet Source	2%
3	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uinsu.ac.id Internet Source	2%
5	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	2%
7	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	2%
8	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%

102	Agus Renal, Izlan Sentryo, Rimba Hamid. "PENGARUH PERSEPSI GURU MENGENAI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK GURU DI SD NEGERI 2 KENDARI", Jurnal Ilmiah Pembelajaran Sekolah Dasar, 2020 Publication	<1 %
103	Hamim Tohari. "Gaya Kepemimpinan berbasis Emotional Intelligence", Jurnal Kependidikan, 2017 Publication	<1 %
104	repository.unikama.ac.id Internet Source	<1 %
105	www.jurnal.unsyiah.ac.id Internet Source	<1 %
106	www.neliti.com Internet Source	<1 %
107	moam.info Internet Source	<1 %
108	stutzartists.org Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches words

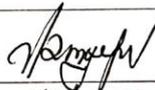
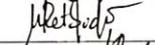
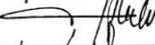
PENGESAHAN SKRIPSI

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUKTI ALI
NIM : 1823231007
Fakultas /Prodi : Keagamaan Islam / MPI
Judul skripsi : **Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru di SMA Negeri 1 Maos**

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keagamaan Islam (FKI) Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap pada sidang skripsi hari **Rabu** tanggal **dua puluh enam** bulan **Oktober** tahun **dua ribu dua puluh dua** dengan hasil **LULUS**. Skripsi telah direvisi dan mendapat persetujuan dari Tim Penguji.

Persetujuan hasil revisi oleh Tim Penguji:

Jabatan	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua Sidang/ Penguji 1	Dr. Umi Zulfa, M.Pd		4/11 - 22
Sekretaris Sidang	Wulandari Retnaningrum, M.Pd		4/11 - 22
Penguji 2	Khulaimata Zalfa, M.Pd		7/11 - 22
Pembimbing	Ulil Albab, M.Pd.I		5/11 - 22
Ass. Pembimbing	Siti Baro'ah, M.Pd.I		6/11 - 22

Skripsi disahkan oleh Dekan Fakultas Keagamaan Islam (FKI) Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 10 November 2022



Mengesahkan
Dekan,



Mjsbah Khusurur, M.S.I.
NIDN. 2105128101

PERSETUJUAN

PERSETUJUAN

Nama : Mukti Ali

NIM : 1823231007

Judul Skripsi : "IMPLEMENTASI KEPENIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA
NEGERI MAOS CILACAP".

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Skripsi Fakultas Keagamaan Islam Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap

Cilacap, 22 - 10 2022

Persetujuan Pembimbing

Pembimbing I



Uhl Albab, M.Pd.I
NIDN. 2108048601

Pembimbing II



Siti Barokah, M.Pd.I
NIDN. 2115049102

NOTA KONSULTAN

NOTA KONSULTAN

Khulaimata Zalfa, M.Pd
Dosen Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap

Hal : Naskah Skripsi Mukti Ali

Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Keagamaan Islam
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap
Di -
Cilacap

Assalamu'alaikum wr. wb.

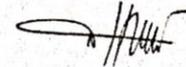
Setelah membaca, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya,
maka konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Mukti Ali
NIM : 1823231007
Fakultas/Prodi : FKI/MPI
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMA NEGERI I MAOS

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Keagamaan Islam Universitas
Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memnuhi syarat memperoleh gelar
Strata Satu (S-1).

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Cilacap, 31 Oktober 2022
Konsultan



Khulaimata Zalfa, M.Pd
NIDN. 2107088701

MOTTO

“Pertebal keyakinan kita sebagai hamba”

“Dengan merasakan syukur dan tawakal yang besar terhadap sang kuasa serta berikanlah senyuman terbaikmu dalam setiap perjalanan kehidupan”

(Alwi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya persembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang yang saya cintai :

1. Terhadap jiwa yang terus membimbingku dari kecil hingga dewasa, saya persembahkan skripsi kepada kedua orang tua tercinta, beliau Bapak Naswin dan Ibu Ratiah yang tidak berhenti lelah untuk terus membimbing, memotivasi, mendo'akan, serta sangatlah bersabar dalam menghadapi segala perilaku saya hingga sampai saat ini membiayai segalanya untuk menempuh pendidikan Strata Satu (S-1) dan mengenyam pendidikan di pondok pesantren. Tiada kata lain selain ucapan terimakasih yang tak terbatas dan tak terhingga rasa syukur, haru, hingga rasa terimakasih selalu saya curahkan kepada beliau malaikat tanpa sayap.
2. Pengasuh serta dewan Kyai Pondok Pesantren Al-Ihya 'Ulumaddin yang terkhusus kepada beliau Abah Soiman Nawawi, S.H.I.,MH yang telah memberikan do'a restu, bimbingan, motivasi dan izin melaksanakan penelitian ini.
3. Guru-guru saya yang berada di Pesantren Al-Ihya 'Ulumaddin yang telah membuat saya mengerti dan memahami makna kehidupan.
4. Terima kasih untuk semua keluarga yang telah memberikan dukungan, motivasi serta perhatiannya sehingga saya telah sampai pada titik ini.
5. Teruntuk jiwa yang melekat di dalam do'a dan hati, terkhusus Dwi Febriani yang selalu menemani, memberi support semangat, do'a dan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat seperjuangan mahasiswa MPI angkatan 18 yang saya sayangi, Novan Cahyono, Miftah Khoeriyah, Neng Fiky Wardatussholihat, Rosita, Sri Rohayati Ningsih, Asfiatul Imamah, dan Vikrotul Uyun, yang selalu saling memberikan dukungan motivasi untuk sama-sama berjuang mengejar impian dan cita-cita serta teman-teman mahasiswa KKN R1-14 yang senantiasa berbagi semangat untuk terus rajin kuliah dan memberikan kenangan indah.

ABSTRAK

Mukti Ali. 2022. 1823231007. SKRIPSI. **IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 MAOS**. Cilacap: Fakultas Keagamaan Islam Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap, Oktober 2022. Pembimbing Ulil Albab, M.Pd.I sebagai dosen pembimbing I dan Siti Baro'ah, M.Pd.I sebagai dosen pembimbing II.

Penelitian Skripsi ini membahas tentang bagaimana implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos, dan apakah faktor penghambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap, dan untuk mengetahui faktor penghambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos.

Pada penelitian ini subjek penelitian yang diambil yaitu kepala sekolah dan guru, lalu dalam teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini ialah kepala sekolah sebagai *leader* di sekolah dalam pelaksanaan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan menggunakan pola kepemimpinan yang demokratis serta mengedepankan komunikasi, kolaborasi dan koordinasi dengan guru sehingga kepala sekolah sudah dapat menjalankan perannya. beliau sebagai pimpinan telah melaksanakan tugasnya dengan baik, pertama, aktif melaksanakan pengawasan, kedua beliau sering memberikan motivasi dorongan serta kepekaan guru yang masih mempunyai permasalahan, ketiga kepala sekolah memiliki *basic* lulusan dari manajemen pendidikan sehingga sudah menjadi modal dasar beliau untuk dapat mengelola dan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos. masih terdapat beberapa guru yang harus terus meningkatkan pengetahuan terkait teknologi untuk menunjang proses pembelajaran dan peningkatan kinerja guru sehingga masih menghambat dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

Mukti Ali. 2022. 1823231007. Thesis. IMPLEMENTATION OF PRINCIPAL'S LEADERSHIP IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE IN SMA NEGERI 1 MAOS. Cilacap: Faculty of Islamic Religion, Nahdlatul Ulama University Al Ghazali Cilacap, October 2022. Advisor Ulil Albab, M.Pd.I as supervisor I and Siti Baro'ah, M.Pd.I as supervisor II.

This thesis research discusses how the implementation of principal's leadership in improving teacher performance at SMA Negeri 1 Maos, and what are the inhibiting factors and solutions to the implementation of principal's leadership in improving teacher performance at SMA Negeri 1 Maos.

The purpose of this study was to determine the implementation of the principal's leadership in improving teacher performance at SMA Negeri 1 Maos Cilacap, and to find out the inhibiting factors and solutions for implementing the principal's leadership in improving teacher performance at SMA Negeri 1 Maos.

In this study, the research subjects taken were principals and teachers, then the data collection techniques used by researchers used observations, interviews and documentation.

The result of this study is that the principal as a leader in the school in implementing leadership in improving teacher performance is carried out using a democratic leadership pattern and prioritizing communication, collaboration and coordination with teachers so that the principal can carry out his role. he as a leader has carried out his duties well, firstly, actively carrying out supervision, secondly he often provides motivation, encouragement and sensitivity to teachers who still have problems, the three principals have basic graduates from education management so that it has become his basic capital to be able to manage and improve performance teacher at SMA Negeri 1 Maos. there are still some teachers who are still clueless (technological stuttering) to support the learning process and improve teacher performance so that it still hinders in improving teacher performance.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam, semoga kita selalu mendapat taufiq, rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam semoga selalu senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam yang telah menjadi suritauladan kita dalam melaksanakan aktivitas, serta para keluarga, sahabat, dan ulama. Sehingga kita terus berharap sebagai umatnya umatnya yang termasuk akan mendapat syafa'atnya. Aamiin. Atas kehendak-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Maos Tahun 2021-2022. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Keagamaan Islam Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap. Dalam penyusunan skripsi ini yang berjudul “Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Maos”, pada penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa begitu banyak bantuan dari pihak-pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, melalui kesempatan ini, penulis ingin memberikan penghargaan istimewa dan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada ALLAH SWT, keluargaku, Bapak Naswin dan Ibu Ratiah, atas segala pengorbanan, dukungan dan doa yang tak pernah ada hentinya selama penulis menempuh pendidikan. Penghargaan dan ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Drs. KH. Nasrulloh, M.H. Rektor Institut Agama Islam Imam Ghazali Cilacap, Jawa Tengah.
2. Misbah Khusurur, M.S.I Dekan Fakultas Keagamaan Islam UNUGHA Cilacap
3. Siti Baro'ah, M.Pd.I Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Keagamaan Islam.
4. Ulil Albab, M.Pd.I Selaku Dosen pembimbing I dan Ibu Siti Baro'ah, M.Pd. yang telah dengan sabarnya membimbing saya dalam penyusunan skripsi.
5. Kedua orang tua Ibu Ratiah dan Bapak Naswin atas segala pengorbanan, dukungan dan doa yang tak pernah ada hentinya mencurahkan motivasi, nasihat dan kasih sayang kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan selama ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Saudara perempuan satu-satunya, Nasfatihah yang telah memberikan bantuan secara moril maupun materil selama kuliah 4 tahun ini.
7. Romo K.H. Imdadurrohman Al-Ubudi, dan K.H. Charir Mucharir, SH.,M.Pd, Pengasuh Pondok Pesantren Al-Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap, dan seluruh dewan Kyai dan Nyai yang senantiasa mendo'akan seluruh santri dan mahasiswanya agar menjadi manusia yang bertaqwa dan bermanfaat bagi diri sendiri, orang tua, masyarakat, agama, nusa dan bangsa.
8. Ibu Masripah, M.Pd. selaku kepala sekolah SMA Negeri 01 Maos Cilacap, beserta guru, serta staf karyawan yang telah bersedia menerima dan membantu penulis dalam proses penelitian.

9. Rekan-Rekan seperjuangan Tahun Angkatan 2018: Rosita, Asfiatul Imamah, Vikrotul Uyun, Miftah Khoeriyah, Sri Rohayati Ningsih, Neng Fiky Wardatusolihat dan Novan Cahyono yang telah berjasa dalam hal memotivasi dan tak kenal mundur untuk terus memajukan pendidikan di Indonesia khususnya dalam satuan pendidikan di UNUGHA Cilacap.
10. Serta Rekan-Rekan KKN DR 2021 Kelompok R1-14 yang telah bersama berjuang : M. Fauzi, Mifathul Khasanah, M. Esdi Anton, Nur Asror, M. Syukri Halim, Zulyhatul Mahmudah, Siti Mabruroh, Naeli Nafisatun Mahmudah, Ngainun Nidail Faizah, Novi Luthfatunnisa Apriliani, Neng Fiky Wardatusolihat.
11. Kepada salah satu perempuan yang aku harapkan menjadi penyemangat dalam kehidupan. Kupersembahkan untuk orang paling istimewa dalam hidup, kamu adalah sosok terbaik, yang tidak bisa tetap acuh pada masalah orang-orang yang membutuhkan bantuan, serta ucapan terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaan, karena telah memberi tahu saya cara hidup dengan jujur dan bahagia sampai saat ini merasakan beruntungnya aku bertemu denganmu di jalan hidupku.
12. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kepada mereka semua, penulis tidak dapat memberikan apa-apa yang berarti, hanya do'a semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah SWT dengan sebaik-baik balasan. Penulis menyadari tentulah masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, oleh karenanya kritik dan saran sangatlah amat penulis nantikan. Semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat. Amiin.

Cilacap, 20 Oktober 2022

Mukti Ali
NIM 1823231007

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	i
PERSETUJUAN	ii
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional	6
C. Pembatasan Masalah	9
D. Fokus dan Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	12
a. Kepemimpinan.....	13
1) Pengertian Kepemimpinan, Pemimpin dan Pimpinan.....	14
2) Teori Kepemimpinan	18
3) Fungsi kepemimpinan	20
4) Manfaat Kepemimpinan.....	23
5) Kompetensi Dasar Kepemimpinan	25
6) Gaya Kepemimpinan.....	26
b. Kepala Sekolah	30
c. Kinerja Guru	34

1) Pengertian Kinerja.....	34
2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	34
3) Indikator Penilaian Kinerja Guru	37
4) Upaya Meningkatkan Kinerja Guru	38
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	40
C. Kerangka Pikir.....	43
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN.....	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Sumber Data.....	47
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	48
E. Keabsahan Data	50
F. Analisis Data.....	52
BAB IV.....	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum SMA Negeri 1 Maos.....	57
B. Hasil Penelitian.....	71
C. Pembahasan.....	78
BAB V.....	89
KESIMPULAN	89
A. Simpulan	89
B. Saran	90
C. Keterbatasan Penelitian	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 3	Kerangka Pikir.....	43
Gambar 3. 1	Analisis Data Menurut Miles dan Humberman.....	55
Gambar 3. 2	Analisis Data Objek Penelitian.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Sanitasi (SDG) Sustainable Development Goals	61
Tabel 4. 2 Sertifikasi UKS	62
Tabel 4. 3 Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	63
Tabel 4. 4 Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4. 5 Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 4. 6 Jumlah Siswa Berdasarkan Agama	67
Tabel 4. 7 Jumlah Siswa Berdasarkan Penghasilan Orang Tua/Wali	67
Tabel 4. 8 Jumlah Siswa Berdasarkan Usia	68
Tabel 4. 9 Data Rombongan Belajar	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga sekolah merupakan sebuah institusi yang didalamnya terdapat beberapa komponen yang saling keterkaitan. Komponen – komponen tersebut ialah pemimpin, guru, siswa, staf administrasi, lingkungan sekolah, kurikulum lembaga sekolah berupa (materi, metode, media). Komponen tersebut apabila dimaksimalkan dalam pemberdayaan akan terwujud kinerja yang sinergis sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan. Tujuan pendidikan secara luas mengharuskan untuk mewujudkan kemampuan akademis lembaga pendidikan, keterampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki peserta didik sebagai *output* dari proses pembelajaran di sekolah.

Peran kepemimpinan pendidikan menjadi sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan sebagai *top leader* dalam sebuah institusi pendidikan dituntut untuk dapat merumuskan dan mengimplementasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan. Peran pemimpin pendidikan menjadi semakin berpengaruh. Keberadaan pemimpin pendidikan menjadi motor penggerak terjadinya sesuatu kegiatan dan perubahan dalam institusi pendidikan dengan memberikan kepercayaan serta wewenang kepada seluruh anggota yang terdapat di dalam institusi pendidikan.

Kondisi tersebut akan membawa pada suasana kerja lembaga yang kondusif, efektif dan efisien, akhirnya akan memperoleh ide gagasan yang tepat bagi pengembangan pendidikan dan institusi sekolah (Depdiknas, 2002 : 15, 2010). Dalam hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Siagian (1994:49) (Mulyasa, 2009, p. 117) bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus jelas dan terarah sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Arah yang dimaksud tertuang didalam strategi dan taktik yang sudah disusun dan dijalankan oleh organisasi. Perumus serta penentu strategi dan taktik adalah pemimpin dalam organisasi tersebut. Demikian pula peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan pengembangan tenaga kerja serta tenaga kependidikan dalam prinsip-prinsip dan praktek-praktek kepemimpinan hendaknya berkaitan dengan peranan kepala sekolah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan, serta peranan kepemimpinan khusus yang meliputi hubungan dengan staf, siswa, orang tua siswa, masyarakat lingkungan sekitar, dan lembaga/organisasi lainnya yang bekerjasama di dalam lembaga pendidikan sekolah tersebut.

Di samping itu, dalam institusi sekolah kepemimpinan sebagai suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesepakatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku kepemimpinan yang

positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. (Mulyasa, 2009, p. 107) Menurut Prajudi Atmosudirjo menyebutkan bahwa guru memiliki peranan yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam proses belajar mengajar. Pengembangan ilmu pengetahuan seorang guru tidak cukup hanya dengan ijazah yang sudah didapat, akan tetap setiap guru selalu peka dan paham terhadap perkembangan terbaru terkait ilmu pengetahuan sains dan teknologi. (H. Martinis Yamin, 2010).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa: professional guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: 1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; 2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; 3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; 4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; 5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; 6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; 7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; 8) memiliki jaminan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalisme; 9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas

keprofesionalan guru. Guru professional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas produk serta layanannya, guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan lembaga sekolah, hingga memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi serta minat dan bakat siswa. Guru harus memiliki keberanian berinovasi dalam mengembangkan sistem pembelajaran yang bermutu serta merubah pembelajaran monoton menjadi dinamis dan bermakna. Salah satu upaya yang dilakukan oleh lembaga sekolah dalam meningkatkan kualitas mutu dan professional kinerja tenaga pendidik, seperti melalui peningkatan jenjang akademis, *workshop*, diklat, peningkatan kinerja, studi banding dan lain sebagainya. Penambahan pengetahuan serta pengalaman dapat mengangkat mutu guru, dengan ini tenaga pendidik harus selalu mengembangkan kapasitas dirinya sebagai guru untuk menjadi panutan, menjadi contoh, tempat bertanya, berdiskusi dan berbagi pengalaman. (H. Martinis Yamin, 2010)

Berdasarkan penelitian observasi dan wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 01 Maos Cilacap beliau Ibu Masripah, M.Pd terkait implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menyatakan bahwa beliau telah menampilkan perannya dengan sebaik mungkin sebagai *leader* sehingga berpengaruh langsung terhadap kinerja guru yang sudah terprogram dalam perencanaan RKT (Rencana Kerja Tahunan) dan standar tendik (tenaga pendidikan) serta melaksanakan kegiatan diklat dan pelatihan seperti *workshop*, pelatihan tenaga pendidik dan lain sebagainya. Sebagai kepala sekolah beliau memiliki pola kepemimpinan dalam mengelola pendidikan, salah satunya dengan

pola kepemimpinan demokrasi yang sudah diterapkan terhadap tenaga pendidikan di sekolah dengan mengedepankan komunikasi, bertujuan meningkatkan kedekatan dan keterbukaan terhadap pimpinan dan bawahan; koordinasi, dalam rangka membentuk satu tujuan dan misi agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan beriringan serta sebagai wadah penghubung aspirasi; dan kolaborasi dengan berbagai pihak seperti dinas pendidikan, lembaga-lembaga, orang tua siswa, siswa, guru dan sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap. Menerapkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dengan tujuan agar mengetahui hasil kinerja guru melalui SKP apakah sudah terlaksanan perencanaan yang sudah dirancang dan sesuai harapan. Dengan demikian Kepala Sekolah SMA Negeri 01 Maos Cilacap setiap pagi melaksanakan kegiatan koordinasi rapat *breafing* dengan tenaga pendidik serta penyampaian kegiatan yang sudah terlaksanan dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Program unggulan yang dimiliki SMA Negeri 01 Maos Cilacap adalah program sekolah adhiwiyata terbaik ditingkat provinsi jawa tengah pada tahun 2020, serta peraih PKM jurnalis siswa prestasi. Sistem pendidikan yang diterapkan oleh Ibu Masripah, M.Pd di SMA Negeri 01 Maos Cilacap adalah dengan melakukan metode *Blended Learning* ataupun sering disebut sebagai kolaborasi metode pembelajaran, karena sekolah selalu berupaya meningkatkan akselerasi pendidikan dengan percepatan pembelajaran guna memperoleh hasil terbiak melalu teknologi,. Dengan menerapkan *digital learing*, *social learning*, *digital library* dan *blended learning* kepada semua komponen yang di sekolah

sehingga dapat mengikuti perkembangan pendidikan secara global sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru masih terdapat penghambat, faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ialah masih terdapat guru yang tidak setuju dengan berbagai kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah. Dalam kedisiplinan masih terdapat guru yang kurang memahami bahwa pentingnya kedisiplinan dalam bekerja Terdapat penghambat pula dalam meningkatkan kinerja guru seperti kurikulum sekarang dengan merdeka belajar, jadi guru diwajibkan bisa menggunakan teknologi IT untuk proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah Dengan demikian berdasarkan pernyataan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai “Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 01 Maos Cilacap”.

B. Definisi Operasional

Agar dalam penulisan ini dapat dipahami lebih jelas, maka beberapa istilah yang digunakan memerlukan penjelasan yang lebih jelas, istilah-istilah tersebut yaitu, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari manajemen. Kepemimpinan merupakan ilmu dan seni bagaimana cara mempengaruhi seseorang untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan sebagai seni menuntut kreatifitas dan keterampilan para pemimpin dalam

mempengaruhi orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Kepemimpinan juga sebagai ilmu, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan membutuhkan pengetahuan dan kemampuan para pemimpin dalam memimpin kelompok ataupun organisasi. (Winoto, 2020, p. 73). Dengan demikian kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menggerakkan ataupun mengelola sebuah organisasi dengan mempengaruhi, mengawasi dan mengupayakan anggota yang bekerja untuk terus meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolah. Dalam lingkup pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kinerja. Dengan melaksanakan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimiliki, maka dipastikan guru-guru juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan didalam lingkungan pendidikan untuk terus dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya (Rorimpandey, 2020, p. 7). Keberadaan kepala sekolah berperan sangat besar, karena kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah yang bermutu, sehingga kepala sekolah dituntut untuk terus melakukan peningkatan kinerjanya.

3. Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:2) dalam (Sulaksono, 2015, p. 112) mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dalam bekerja di dalam organisasi. Jadi kinerja adalah suatu hasil dari kerja yang dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh serta memiliki kemampuan pengetahuan sesuai dengan kompetensinya.

4. Guru

Guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam taraf jenjang pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (UU No.14 Tahun 2005, Bab I Pasal 1) terkait keberadaan guru yang profesional merupakan salah satu persyaratan dan wajib dipenuhi guna meningkatkan kualitas dan mutu pendidika di Indonesia agar dapat bersaing dengan negara-negara maju lainnya. Jadi guru adalah seorang pendidik yang memiliki beban tanggung jawab dipundaknya untuk membimbing dan mengarahkan kepada peserta didik serta mengembangkan kerohaniannnya dan perkembangan jasmani untuk mencapai tingkat kedewasaan, selain itu guru juga membantu peserta didik dalam memberikan pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para peserta didik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Hal ini disesuaikan terlebih dahulu dengan penelitian yang akan diteliti agar hasil yang hendak dicapai dalam penelitian ini dapat terarahkan sesuai dengan baik. Maka dalam hal ini perlu adanya pembatasan masalah, penulis membatasi pada:

1. Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Faktor penghambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

D. Fokus dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah yang teridentifikasi adalah:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap?.
2. Apa faktor penghambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap?.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi dalam mengembangkan ilmu pendidikan serta sarana bagi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap. Khususnya terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai upaya terus melaksanakan perbaikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi:

- a. Bagi Peneliti: Dapat menambahkan ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan sebaik mungkin sehingga dapat dijadikan rujukan untuk penulis ketika nantinya berada di lingkup pendidikan.

- b. Bagi Lembaga (UNUGHA): Menjadi salah satu acuan dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.
- c. Bagi SMA Negeri 01 Maos Cilacap: Mempertahankan serta mengembangkan ilmu pengetahuan salah satunya bagi kepala sekolah dan guru agar dapat menjadi lebih professional dan memiliki kinerja yang lebih baik, melaksanakan proses pembelajaran yang professional sehingga menjadikan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah tidak bisa terlepas dari ilmu manajemen pendidikan. Manajemen dalam arti luas adalah sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarah, dan pengendalian, serta sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang secara efektif dan efisien. Sedangkan manajemen pendidikan adalah manajemen sekolah/madrasah, pelaksanaan sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengawasan/evaluasi dan sistem informasi sekolah/madrasah.

Manajemen pendidikan didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan mengajar dalam proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan siswa, masyarakat, bangsa dan negara. Manajemen Pendidikan dapat diartikan pula sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarah, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang secara efektif, efisien, mandiri dan terarahkan. (Farid Mohammad, 2013, p. 1)

a. Kepemimpinan

Dalam kehidupan, manusia pada hakikatnya adalah seorang pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus memiliki pemimpin yang ideal dipatuhi dan disegani oleh bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau.

Oleh karena itu, harus adanya seorang pemimpin yang dapat memerintah, mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja, mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi (Usman, 2016, p. 304). Menjadi seorang pemimpin dalam bidang pendidikan menjadi *leadership*/kepala sekolah bukanlah peran yang mudah, bukan pula perkara yang sulit. Ketika seorang kepala sekolah mengenal, memahami, dan meyakini cara menjadi kepala sekolah yang baik, maka dalam melaksanakan tugas mulia menjadi seorang kepala sekolah akan terwujud dengan lebih mudah, dengan demikian pemimpin kepala sekolah hendaknya mengetahui teori dasar dari ilmu kepemimpinan kepala sekolah. (Djafri, 2016, p. 01)

1) Pengertian Kepemimpinan, Pemimpin dan Pimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu topik terpenting dalam mempelajari dan mengimplementasi manajemen sehingga *Gibson (2009)* (Usman, 2016, p. 305) menyebutkan fungsi manajemen (POLC), yaitu *Planning, Organizing, Leading, dan Controlling*. Alasannya, karena dengan melalui POLC para pemimpin dapat mengarahkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dengan baik. Oleh karena itu kepemimpinan tidak bisa terlepas dari manajemen. Kepemimpinan merupakan ilmu dan seni bagaimana cara mempengaruhi seseorang untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan sebagai seni menuntut kreativitas dan keterampilan para pemimpin dalam mempengaruhi orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Kepemimpinan juga sebagai ilmu, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan membutuhkan pengetahuan dan kemampuan para pemimpin dalam memimpin kelompok ataupun organisasi. (Winoto, 2020, p. 73)

Kepemimpinan (*Leadership*) dan pemimpin (*Leader*) merupakan salah satu objek dan subjek yang sering dipelajari, dianalisis, dan direfleksikan seseorang sejak dahulu sampai sekarang. Definisi kepemimpinan berasal dari kata *Leader* yang menurut *The Oxford English Dictinationary* (1933) baru digunakan pada awal tahun 1300, sedangkan kata *leadership* belum muncul sampai

pertengahan abad ke-17 baik dalam tulisan politik maupun pengendalian parlemen di Inggris. Kata *lead* (memimpin) berasal dari kata *Anglo Saxon* yang umumnya dipakai dalam bahasa Eropa Utara yang artinya jalan ataupun jalur perjalanan kapal laut. Kepemimpinan menyangkut tentang cara dan proses mengarahkan seseorang agar mau melaksanakan kegiatan sesuai dengan keinginan pemimpin. (Usman, 2016, p. 307)

Banyak ahli ilmu pengetahuan yang mengemukakan mengenai pengertian kepemimpinan berbeda-beda, karena perspektif pemikiran yang berbeda. Berikut ini disajikan pengertian kepemimpinan dari beberapa pakar ahli ilmu tersebut:

- a) Menurut Suharsimi Artikunto dalam (Soim, 2013, p. 119) kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.
- b) Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard dalam bukunya yang berjudul *Management of Organizational Behavior*, dalam (Kadir, 2017, p. 30) mengemukakan definisi kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objective*)

- c) Definisi kepemimpinan juga diajukan oleh Yukl (2009:26) dalam (Djafri, 2016, p. 2) yang menurutnya adalah “ *the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objective* “. (”proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama.”)
- d) Griffin (1990: 504-505) dalam (Djafri, 2016, p. 2) menjelaskan bahwa dalam kepemimpinan dapat dilakukan dari dua sudut pandang yaitu: (a) dalam suatu proses, yang berarti penggunaan pengaruh yang tidak memiliki kekuasaan memberikan sanksi untuk membentuk tujuan kelompok-kelompok ataupun organisasi, mengarahkan perilaku mereka untuk mencapai tujuan dan membantu menciptakan budaya dalam kelompok atau organisasi; (b) dari sudut sifat yang dimiliki, yang diartikan sebagai seperangkat ciri-ciri yang menjadi atribut seseorang yang dipersiapkan sebagai seorang pemimpin. Kata kunci ataupun faktor utama dalam berbagai banyak definisi kepemimpinan oleh para ahli ilmu pengetahuan adalah proses mempengaruhi. (Yukl, 2010) (Usman, 2016, p. 311).

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan menyesuaikan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Stone, (1988) dalam (Fattah, 2017, p. 90) semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pimpinan, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal.

Pemimpin informal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain. Sebagaimana telah diungkapkan pada bagian terdahulu, kekuasaan itu bersumber dari imbalan, paksaan, keahlian, acuan, hukum, karisma/kekuatan pribadi. Pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang didalam sebuah organisasi Dengan demikian perbedaan antara kepemimpinan, pemimpin dan pimpinan dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah proses pelaksanaan tugas dan kewajiban pemimpin, termasuk dengan sifat, bentuk ataupun pola kepemimpinannya. Sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki kedudukan utama dalam menjalankan suatu organisasi sebagai motivator, stabilisator, katalisator, kreator dalam organisasi.

Pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang dalam organisasi dengan melaksanakan tugas untuk menyelesaikan kegiatan sesuai tujuan, akan tetapi yang mengerjakan orang lain dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal maupun non formal. (Wahyudhiana, 2018, p. 166).

2) Teori Kepemimpinan

Konsep teori kepemimpinan telah berkembang dari zaman ke zaman, perkembangan ilmu tidak hanya mencerminkan adanya ketidakpuasan dengan teori sebelumnya akan tetapi terdapat persoalan-persoalan yang belum terjawabkan, serta perbedaan perspektif yang dipakai oleh para ahli ilmu. Pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam menjalankan fungsi dari kepemimpinannya pasti bervariasi, tergantung terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi diri seorang pemimpin. Secara garis besar, teori kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa, yaitu:

a) Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori sifat mengansumsikan bahwa manusia yang telah mewarisi sifat-sifat tertentu dan sifat-sifat yang membuat mereka lebih cocok untuk menjalankan fungsi dari kepemimpinannya. Teori sifat tertentu mengidentifikasi karakteristik kepribadian ataupun perilaku yang dimiliki oleh pemimpin.

b) Teori Lingkungan (*Environmental Theory*)

Dalam teori ini muncul sebuah pernyataan *Leader Are Made Not Born*, yang artinya pemimpin hasil dari pembentukan bukan dilahirkan. Lahirnya pemimpin melalui interaksi sosial dengan orang lain dan memanfaatkan kemampuannya untuk terus berkarya dan bertindak mengatasi sebuah masalah-masalah yang timbul dalam situasi dan kondisi tertentu.

c) Teori Perilaku (*Behavior Theory*)

Teori perilaku memfokuskan pada analisis perilaku pemimpin, mengidentifikasi elemen-elemen kepemimpinan yang dapat dikaji, dipelajari, dan dilaksanakan. Elemen kepemimpinan meliputi perilaku dan situasi lingkungan kepemimpinan. Berakar pada teori *Behaviorisme*, teori kepemimpinan tersebut berfokus terhadap tindakan pimpinan, bahkan pada kualitas mental internal. Dalam teori ini, seseorang bisa belajar untuk menjadi seorang pemimpin, dapat melalui pelatihan ataupun pengalaman observasi.

Teori ini berdasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai penghubung antar orang. Sehingga keberhasilan pemimpin dapat ditentukan dari kemampuan pemimpin dalam berinteraksi dengan segenap anggota internal maupun eksternal.

3) Fungsi kepemimpinan

Kepemimpinan bukan monopoli individu pemimpin, melainkan sebagai fungsi struktural dari sebuah kelompok/organisasi. Sehingga peran kepemimpinan akan menjadi efektif apabila pemimpin dapat melakukan fungsi utamanya, yaitu menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan benar berdasarkan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Fungsi utama kepemimpinan yaitu (1) berhubungan dengan tugas (*task-related*) atau fungsi dari pemecahan suatu masalah, dan (2) berhubungan dengan membina kelompok/organisasi (*group maintenance*) atau fungsi sosial. (Engkoswara dan Aan Komariah, 2011:180) dalam (Wahyudhiana, 2018, p. 172). Fungsi tugas kepemimpinan ialah untuk memudahkan koordinasi kelompok/organisasi dan memecahkan suatu permasalahan secara mufakat. Sedangkan fungsi sosial untuk membantu kegiatan kelompok lebih lancar, menjembatani perbedaan pendapat, meredam konflik, dan dapat memberikan perasaan Bahagia dan empati kepada anggota.

Pada umumnya, fungsi pemimpin dalam suatu lembaga atau organisasi adalah sebagai:

- a) Manajer organisasi, yaitu pengelola utama dari perencanaan sampai dengan pertanggungjawaban kegiatan organisasi.

Sehingga pemimpin harus memiliki 3 keterampilan, yaitu:

- a. *Technical Skills*
 - b. *Human Skills*
 - c. *Konseptual Skills*
- b) Pengambilan keputusan (*Decision Making*). Proses pengambilan keputusan dimulai pada saat seorang pimpinan menyadari bahwa terdapat suatu masalah yang perlu diselesaikan dan diakhiri dengan menggerakkan anggotanya untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil. Pengambilan keputusan ini akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan organisasi serta kesejahteraan anggota.
- c) Motivator, yaitu seorang pemimpin memiliki motivasi yang kuat didalam jiwanya untuk memimpin dengan baik dan mampu memberikan dukungan dengan penuh terhadap bawahannya untuk terus bekerja secara optimal. Pelaksanaan upaya motivasi terhadap anggota, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk terus meningkatkan semangat kerja, disiplin, kesejahteraan, prestasi kerja, moral kerja dan tanggungjawab terhadap tugas yang diamanahkan, produktivitas serta efisiensi dalam bekerja.
- d) Evaluator, pemimpin memiliki fungsi sebagai evaluator atau penilaian; yaitu menilai kinerja anggotanya dan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang di raih oleh anggota sekaligus memperbaiki kinerja yang tidak sesuai dengan program, prosedur maupun tujuan organisasi yang sudah

ditetapkan. Penilaian kinerja secara terus menerus sangatlah penting, karena akan menjadi landasan usaha perbaikan dan penyesuaian kembali terhadap semua sub sistem lembaga ataupun organisasi sesuai dengan keputusan perbaikan yang sudah direncanakan dan dibutuhkan.

e) Dinamisator dan katalisator organisasi.

Dengan demikian pemimpin berfungsi sebagai seorang yang mampu memajukan organisasinya secara kreatif dan inovatif. Pemimpin yang dinamis, sangat menghargai perubahan secara kreatif dan inovatif. Hal tersebut memberikan makna bahwa seorang pemimpin yang selalu berupaya untuk maju mampu menciptakan sesuatu yang baru dari hal-hal yang sudah ada dan mampu merubah gagasan ataupun ide menjadi sesuatu (barang atau jasa). Pemimpin katalisator organisasi artinya harus mampu menjembatani situasi dan kondisi yang terjadi terhadap organisasinya. Situasi dan kondisi yang berbeda-beda menyebabkan tuntutan yang berbeda-beda terhadap pemimpin.

f) Stabilisator, artinya seorang pemimpin harus mempunyai kapabilitas terkuat dalam mempertahankan eksistensi organisasi. Di samping itu juga perlu dilandasi oleh filsafat keoptimisan, bahwa segala problem pasti dapat diselesaikan

g) Supervisor, yaitu orang yang membantu, membina, membimbing, melatih, mendidik, mengawasi, menilai dan turut ikut serta dalam usaha-usah perbaikan dan peningkatan mutu organisasinya. Dalam berbagai aktivitas kegiatan organisasi, supervisor turut ikut serta sebagai partisipan, pemimpin (*leadership*) dan menstimulir kerjasama anggota. Di samping itu juga sebagai penilai (*evaluator*) dengan cara penelitian (*research*) dan merupakan bagian dari usaha perbaikan organisasi. (Wahyudhiana, 2018, p. 178)

4) Manfaat Kepemimpinan

Ilmu teori kepemimpinan bermanfaat bagi setiap pemimpin dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan. Peranan pemimpin pendidikan antara lain sebagai *Personnal, Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Social, Leader, Enterpreuner, and Climator* disingkat menjadi (*PEMASSLEC*).

(Peraturan Kemendikbud No. 162/U/2003 tentang Guru diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah dan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah) dalam (Usman, 2016, p. 306)

a) Pemimpin sebagai *Personnal*, ialah harus memiliki integritas kepribadian dan akhlaqul karimah, mengembangkan budaya, teladan, keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pendidikan.

- b) Sebagai *Educator*, pemimpin berperan merencanakan dan melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih (meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat khususnya bagi para siswa dan pendidik).
- c) Sebagai *Manager*, melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- d) Sebagai *Administrator*, pemimpin harus mampu mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam rangka mendukung pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan.
- e) Sebagai *Supervisor*, ialah bekerja merencanakan supervisi, melaksanakan supervisi, dan menindaklanjuti hasil dari kegiatan supervisi untuk terus meningkatkan profesionalisme tenaga kerja pendidikan.
- f) Sebagai seorang pemimpin yang *Social*, bekerjasama dengan pihak lembaga lainnya untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki sifat kepekaan (empati) terhadap orang hingga kelompok orang.
- g) Pemimpin sebagai *Leader*, harus mampu memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah dengan optimal.

- h) Sebagai *Enterpreuner*, pemimpin harus kreatif dan inovatif, bekerja keras, ulet (pantang menyerah), dan naluri kewirausahaan.
- i) Pemimpin sebagai *Climator*, harus mampu menciptakan suasana lingkungan sekolah yang kondusif dan berjalan sesuai tujuan sekolah/madrasah

Peranan pemimpin/kepala sekolah adalah sebagai orang yang memiliki kepribadian yang, Kewirausahaan, Manajerial, Supervisi, dan Sosial hingga dapat disingkat KEMANA SUSI.

5) Kompetensi Dasar Kepemimpinan

Usaha dalam mencapai keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, harus memiliki tiga kompetensi dasar kepemimpinan, yaitu: (1) mendiagnosis, (2) mengadaptasi, (3) mengkomunikasikan. Kompetensi pemimpin dalam mendiagnosis merupakan kemampuan kognitif yang dapat memahami situasi saat sekarang dan apa yang diharapkan pada masa yang akan datang. Kompetensi mengadaptasi adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menyesuaikan perilakunya dengan lingkungannya; sedangkan kompetensi mengkomunikasikan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan-pesannya agar dapat dipahami orang lain dengan baik dan jelas. (Djafri, 2016, p. 10)

6) Gaya Kepemimpinan

Penelitian kepemimpinan oleh Universitas Michigan menjelaskan bahwa terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu: (1) berorientasi pada pekerja, yang menggambarkan pentingnya hubungan manusiawi karena merupakan kebutuhan setiap individu seseorang; (2) berorientasi pada produksi yang menekankan pada aspek produksi dan aspek teknik dalam pekerjaan, dengan menggambarkan pegawai sebagai pekerja semata (Gordon; 1996: 316-317) dalam (Djafri, 2016, p. 6)

Gaya kepemimpinan sering dapat mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan suatu lembaga pendidikan perlu mengembangkan guru dan staf dalam membangun motivasi yang dapat menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan pula merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Pada umumnya, para ahli merumuskan gaya kepemimpinan dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima gaya, yaitu sebagai berikut:

a) Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis dapat diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap hasil pemikirannya dipandang benar, keras kepala. Ciri-ciri pemimpin otokratis yaitu:

- a. Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan adalah sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain.
- e. Selalu bergantung pada kekuasaan formal
- f. Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan ancaman. Gaya kepemimpinan otokratis tidak menghargai hak-hak dan kewajiban manusia. Karena tipe ini tidak dapat dipakai dalam organisasi modern.

b) Militeritis

Kepemimpinan yang bergaya militeris mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Dalam menggerakkan anggota, perintah dalam mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama
- b. Dalam menggerakkan bawahan, sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya.
- c. Menggunakan sifat formalitas yang berlebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan bawahan terhadap pimpinan
- e. Tidak suka menerima kritikan dari bawahan

c) Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistis mempunyai sifat kebapaan, ataupun ketergantungan, sifat umum dari gaya paternalistis di jelaskan sebagai berikut:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi bawahan
- c. Jarang memberikan kesempatan terhadap bawahannya untuk mengambil keputusan.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan keativitas dan inovasi
- e. Sering menganggap dirinya lebih tahu dari bawahnya.

d) Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatik lebih mengutamakan pada daya tarik yang sangat besar dan memiliki wibawa yang cukup tinggi. Gaya pemimpin karismatik memiliki kewibawaan alami yang dimiliki seorang pemimpin, bukan karena formalitas dan pembentukan sifatnya yang dilakukan secara sistematis. Ciri-ciri gaya pemimpin karismatik ialah sebagai berikut:

- a. Memiliki kewibawaan yang alami
- b. Memiliki pengikut yang cukup banyak
- c. Daya tarik utama terhadap para pengikutnya
- d. Terjadi ketidak sadaran dari tindakan pengikutnya

- e. Tidak terbentuk oleh faktor eksternal yang formal, seperti aturan formal, pelatihan ataupun pendidikan dan lain sebagainya.
 - f. Tidak dilatar belakangi oleh faktor internal, seperti fisik, ekonomi, kesehatan dan ketampanan.
- e) Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis sering mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi. Ciri-ciri gaya pemimpin demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Bawahan dianggap sebagai manusia yang berharga di dunia
- b. Selalu berusaha menelaraskan kepentingan individu dengan kepentingan organisasi.
- c. Senang menerima saran, pendapat, bahkan kritikan dari anggotanya.
- d. Sering menitik beratkan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.
- e. Selalu berusaha untuk terus menjadikan anggotanya lebih sukses daripadanya.
- f. Berusaha terus dalam mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin dan lain sebagainya.

(Mukhtar, 2018, pp. 84-86)

b. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolah. Dalam lingkup pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kinerja. Dengan melaksanakan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimiliki, maka dipastikan guru-guru juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan didalam lingkungan pendidikan untuk terus dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjanya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya (Rorimpandey, 2020, p. 7)

Keberadaan Kepala sekolah dalam lingkup pendidikan menduduki jabatan utama untuk terus dapat menjamin keberlangsungan proses pendidikan. Pertama, Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan secara keseluruhan. Kedua, kepala sekolah merupakan pemimpin formal dalam lingkup lembaga pendidikan. Sebagai pengelola pendidikan, Kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan maksimal bersama seluruh substansinya. Disamping itu Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan.

Oleh karena itu sebagai penggerak pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas penting mengembangkan kinerja para personil terutama guru untuk terus menuju kearah professionalisme kerja yang diharapkan lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin formal, Kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya yang dilakukan dengan menggerakkan bawahannya kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Keberadaan Kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun pencapaian kondisi lingkungan sekolah yang kondusif dalam melaksanakan proses belajar-mengajar dengan efektif dan efisien.

Robert C.Bog sebagaimana dikutip Idhochi Anwar dalam (Soim, 2013, p. 139) mengemukakan empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan antara lain:

- 1) Kemampuan mengorganisasikan dan memantau staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap
- 2) Kemampuan untuk membangkitkan dan memotivasi kepercayaan pada diri sendiri dan guru serta staf sekolah.
- 3) Kemampuan untuk dapat membina dan meningkatkan kerjasama dalam mengajukan dan melaksanakan program supervisi pendidikan

- 4) Kemampuan untuk mendorong dan membimbing para guru serta staf agar dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif dalam setiap usaha sekolah untuk terus mencapai tujuan pendidikan dengan profesional.

Sebagai pemimpin pendidikan, Kepala sekolah harus memiliki kompetensi dasar yang disyaratkan, yaitu berupa kekuatan-kekuatan kepemimpinan yang sangat proses kegiatan sekolah. Kekuatan-kekuatan tersebut adalah: kekuatan teknis, kekuatan manusia, kekuatan pendidikan, kekuatan simbolik dan kekuatan budaya.

- 1) Kekuatan Teknis

Kekuatan teknis berasal dari teknik manajemen dan berhubungan dengan aspek-aspek teknis kepemimpinan. Prinsip dari kekuatan teknis tersebut bisa dikatakan sama dengan prinsip perencanaan dan manajemen. Kekuatan teknis sangatlah penting karena dapat menjamin terselenggaranya kegiatan pengelolaan sekolah yang baik

- 2) Kekuatan Manusia

Kekuatan manusia berasal dari pemanfaatan potensi sosial dan antar pribadi dari sekolah yaitu unsur sumber daya manusia. Prinsip kekuatan manusia dapat dianggap sebagai pengaturan manusia yang meliputi hubungan antar manusia, kecapakan antar pribadi, serta teknik dalam memberikan motivasi dengan berbagai instrumen. Sedangkan prinsip pengaturan manusia meliputi pemberian dukungan dan kesempatan oleh Kepala sekolah kepada guru dan sifatnya.

3) Kekuatan Pendidikan

Kekuatan pendidikan merupakan kekuatan kepemimpinan yang berasal dari pengetahuan mengenai permasalahan pendidikan dan lembaga sekolah itu sendiri. Prinsip kekuatan pendidikan adalah menemukan masalah pendidikan, memberikan penyuluhan terhadap guru, mengadakan kegiatan supervisi dan evaluasi serta pengembangan staf dan kurikulum

4) Kekuatan Simbolik

Kekuatan simbolik berhubungan dengan aspek-aspek kepemimpinan. Kepala sekolah berperan penting dalam memberikan model bagi tujuan-tujuan dan tingkah laku yang baik, serta memberi tanda kepada yang lain mengenai apa saja yang penting dan berharga bagi keberlanjutan kegiatan disekolah.

5) Kekuatan Budaya

Kekuatan budaya merupakan bagian dari kekuatan kepemimpinan yang berasal dari suatu kebudayaan dari sekolah yang unik dan berhubungan dengan aspek-aspek kebudayaan dari sekolah itu sendiri. Kepala sekolah bertindak sebagai seorang yang mendefinisikan, memperkuat serta mengartikulasikan nilai-nilai, kepercayaan dan segi-segi budaya yang menjadikan identitas tersendiri bagi sekolah.

c. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah istilah yang sering dibahas di dalam manajemen, dimana istilah kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (1999:2) dalam (Sulaksono, 2015, p. 112) mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dalam bekerja di dalam organisasi. Dari pendapat Prawirosentono di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja ataupun prestasi kerja yang diraih oleh seorang pegawai atau organisasi itu sendiri.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Pada umumnya banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, akan tetapi dapat digaris bawakan bahwa faktor-faktor pengaruh kinerja guru dibedakan menjadi dua, yaitu faktor *Intrinsik* (bersumber dari dalam diri seseorang) dalam hal tersebut seperti bakat, watak, minat, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, dan motivasi. Sedangkan faktor *ekstrinsik* ialah

(bersumber dari luar seseorang) misalnya seperti lingkungan sosial, sarana dan prasarana, manajemen kepemimpinan, kondisi kerja, sistem imbalan, kebijakan lembaga pendidikan, dan sistem administrasi. Sutermeister dalam Putri Anggreni (2006: 67) dalam buku (Rorimpandey, 2020) menyatakan bahwa kinerja tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

a) Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai salah satu dorongan (kebutuhan, kehendak, keinginan dan daya kekuatan lain yang dapat memberikan dorongan) untuk menggerakkan individu melakukan suatu tindakan tertentu.

b) Kemampuan

- a. Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan minat kesetiaan (*interest loyalty*).
- b. Keahlian: kecakapan/bakat dan kepribadian.

c) Keadaan/Kondisi Sosial

- a. Organisasi Lembaga: struktur organisasi, susunan kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia (antara lain: jadwal pekerjaan, *job design*, *recruitment*, seleksi dan penempatan karyawan, dan pelatihan).
- b. Organisasi kelompok: ukuran kelompok, keterpaduan dalam kelompok, dan tujuan kelompok.

- c. Kepemimpinan: hubungan pimpinan dengan bawahan, keahlian, perencanaan dan pengembangan berteknis, dan tipe kepemimpinan.
- d) Saranan dan Prasarana Lingkungan Kerja: pencahayaan ruang kerja, suhu udara, saluran udara, waktu istirahat, media kerja, keamanan kerja.
- e) Kebutuhan individu: sosial psikologi, egoistis.
- f) Pengembangan teknologi: bahan baku, *layout* pekerjaan, dan metode kerja.

Keterkaitan dengan tugas guru yang kesehariannya adalah melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai oleh guru secara optimal dalam bentuk lancarnya dalam proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan hasil belajar siswa, semuanya merupakan bagian dari cerminan kinerja seorang guru.

Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran.

3) Indikator Penilaian Kinerja Guru

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja terhadap guru, Hamzah (2000: 105) dalam (Rorimpandey, 2020, p. 70) berpendapat : terdapat tiga kriteria dasar dalam penilaian kinerja guru, yaitu (1) proses, (2) karakteristik-karakteristik guru, dan (3) hasil produk ialah perubahan sikap dan tingkah laku siswa. Kriteria “proses” sebagai dasar penilaian kinerja guru dengan merujuk pada tingkah laku guru ketika menangani suatu tugas pekerjaan. Pelaksanaan kegiatan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dalam membelajarkan siswa menjadi indikator umum (*general indikator*) ketika penilaian kinerja guru berdasarkan kriteria proses.

Penilaian kinerja berdasarkan “karakteristik-karakteristik guru” mengacu terhadap sikap dan perilaku pribadi seorang guru menjadi sasaran penilaian. Sedangkan penilaian kinerja guru berdasarkan kriteria “hasil merujuk pada hasil yang telah dicapai oleh guru. Dalam proses pembelajaran tujuan akhirnya adalah perubahan tingkah laku dan sikap siswa setelah melaksanakan proses belajar, berupa penambahan pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas siswa. Penilaian kinerja terhadap guru dilaksanakan untuk memberikan harapan terhadap pengawas/supervisi dalam membangunkan pemahaman yang lebih baik terhadap guru agar dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas *output* mutu pendidikan di setiap lembaga sekolah.

4) Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam upaya peningkatan kompetensi guru untuk terus melaksanakan peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui usaha-usaha, yaitu:

- a) Mengupayakan kecakapan baik dengan pihak sekolah dan kecakapan melalui dinas.
- b) Melaksanakan perencanaan terjadwal untuk pengembangan potensi sekolah
- c) Melakukan peningkatan kemampuan guru melalui pelatihan, lokalkarya, seminar, *workshop*, dan bekerja sama dengan lembaga-lembaga lain untuk meningkatkan profesional guru.
- d) Melengkapi sarana dan prasarana yang belum dimiliki untuk memberikan peningkatan pelayanan sekolah, termasuk teknologi informasi terkait lembaga sekolah.
- e) Memberikan *rewards* terhadap guru yang memiliki prestasi.
- f) Meningkatkan kesejahteraan guru
- g) Melakukan pertemuan secara berkelanjutan sebagai sarana berbagi pengetahuan dalam pelaksanaan peningkatan mutu sekolah
- h) Melaksanakan studi banding dengan lembaga sekolah lain.
- i) Melakukan studi pustaka untuk meningkatkan saran kebutuhan buku pembelajaran
- j) Memberikan pengalaman guru dengan magang ke lembaga sekolah lain.

- k) Mengundang narasumber pakar, praktisi dan birokrasi.
- l) Melaksanakan pengkajian untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas
- m) Meningkatkan kualifikasi guru dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan jenjang studi.

Untuk melaksanakan berbagai upaya di atas, sekolah perlu melakukan prosedur-prosedur seperti membuat perencanaan tahunan, melakukan pertemuan (Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan Kelompok Kerja Guru) melaksanakan studi lanjut, melakukan lokakarya, bekerjasama dengan lembaga-lembaga lain, memotivasi guru serta membuat pelatihan dan *workshop*.

Berbagai bentuk kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru telah dilakukan oleh berbagai pihak seperti pemerintah pusat melalui Departemen Pendidikan Nasional, Departemen Agama, Pemerintah Daerah serta dari pihak lembaga lain dan masyarakat. Pembiayaan untuk kegiatan tersebut berasal dari APBN, APBD, bantuan teknis dari luar negeri, serta dari lembaga lain hingga swadaya masyarakat. Usaha dalam meningkatkan kompetensi kinerja guru yang dilakukan secara menyeluruh dan luas serta berkelanjutan pasti lebih cenderung akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan pada akhirnya akan menghasilkan mutu pendidikan yang meningkat sesuai dengan harapan lembaga sekolah. Pendekatan secara menyeluruh meliputi kurang lebih terdapat dua

dimensi, yaitu dimensi seseorang yang terlibat dan dimensi isi. Dimensi seseorang yang terlibat adalah pendekatan yang melibatkan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) sekolah di dalam lapangan, termasuk unsur dari dinas pendidikan, kepala sekolah, guru dan komite sekolah yang tergabung dalam kesatuan, yaitu satuan gugus sekolah. Mengenai dimensi isi pendekatan secara menyeluruh meliputi semua komponen ataupun unsur yang diperlukan untuk mewujudkan kompetensi dalam proses pembelajaran secara keseluruhan. (Hasanah, 2012, p. 27)

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penulis melakukan kajian pustaka pada penelitian yang sudah ada. Penelitian relevan merupakan hasil penelitian yang termuat dalam berbagai sumber pustaka, seperti buku teks, jurnal skripsi, tesis, disertasi, prosiding, buku kumpulan artikel, buku kumpulan abstrak, dan kegiatan ilmiah seminar/ diskusi ilmiah. (Triyono, 2020). Berdasarkan kajian penelitian yang relevan berkaitan dengan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, penulis melakukan kajian dengan penelitian yang sesuai, sehingga dapat lebih mudah dipahami dan memudahkan dalam melaksanakan penelitian yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ilyas Nurfaozan (133311013), UIN Walisongo, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Tahun 2019, dengan skripsi berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di

MI Darul Ulum Semarang”. Dengan hasil studi Kepala sekolah MI Darul Ulum Semarang dengan gaya kepemimpinannya kharismatik dapat diterapkan dalam pengembangan kurikulum dan silabus, dibawah kepemimpinan beliau menganjurkan sekurang-kurangnya 116 guru harus dapat memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. Kepemimpinan kepala sekolah kharismatik sangat membantu dalam meningkatkan kinerja guru khususnya kompetensi pedagogik dalam hal potensi peserta didik, serta dalam membentuk watak dan kepribadian peserta didik. Kepala sekolah juga meningkatkan kinerja guru untuk berkomunikasi dengan peserta didik sesuai dengan indikatornya sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar efektif dan efisien. Evaluasi dilakukan kepala sekolah dan guru agar mampu mengetahui kekurangan-kekurangan dan bagaimana hasil kemajuan belajar peserta didik, sehingga bisa memperbaiki apa yang kurang dan apa yang dibutuhkan. Dengan adanya sikap kepala sekolah yang berkarismatik membuat kinerja guru mudah untuk ditingkatkan di MI Darul Ulum Semarang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kensiwi (19.19.2.02.0014) IAIN Palopo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Tahun 2021, dengan tesis berjudul “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 14 Temmalullu Kota Palopo”. Dari penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa Manajemen Kepala Sekolah Di SD Negeri 14 Temmalullu Kota Palopo terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terdapat visi dan misi sekolah, program

kerja seperti pembagian tugas guru, pelaksanaan tata tertib. Pengorganisasian terdiri dari kurikulum didalamnya terdapat silabus, dan RPP, serta penilaian/evaluasi terdiri dari penilaian harian. Pelaksanaan, program yang dilaksanakan kepala sekolah yakni memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat mengikuti pelatihan, seminar dan kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk melanjutkan studi pendidikan sesuai dengan jurusan pembelajaran. Pengawasan, Selaku kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru menilai hasil kinerja pembelajaran guru untuk melihat kemampuan kinerja guru. Dalam penilaian oleh kepala sekolah terdiri dari dari 12 poin yakni , poin silabus, program tahunan, program semester, KKM, RPP, penilaian K13, agenda harian, kalender pendidikan, hari efektif, jadwal pelajaran, absensi kelas, dan daftar nilai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Luli Ardianti (1503036055) UIN Sunan Kalijaga Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2020, dengan skripsi berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Ma'arif NU 04 Kangkung. Dari penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa Di SMA Ma'arif NU 04 Kangkung proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan usaha-usaha pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sekolah ditetapkan kepala sekolah. Sehingga SMA Ma'arif NU 04 Kangkung dalam hal ini kepala sekolah dituntut untuk biasa bersikap tegas serta mempunyai wawasan dan keilmuan yang luas dan keterampilan-keterampilan lainnya yang dibutuhkan oleh lembaga agar dapat mempunyai roda kepemimpinannya dengan baik.

Berdasarkan kajian penelitian relevan diatas, yang membedakan peneltian penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini penulis membahas tentang impelementasi kepemimpinan kepala sekolah yang dalam hal ini dibahas terkait tentang

peningkatan kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian terdahulu lebih membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara luas.

C. Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Dari bagan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan serangkaian proses pengelolaan lembaga sekolah dan sumber daya manusia dari mulai perekrutan sampai dengan pemberhentian yang dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah dilakukan guna menghasilkan pengelolaan sekolah yang baik dari pimpinan dalam rangka meningkatkan mutu sekolah, seperti mengatur dan mengelola penempatan guru agar sesuai dengan bidangnya

sehingga akan lebih optimal dalam pelaksanaan pendidikan. Selain itu dilakukan pula melaksanakan berbagai pelatihan dan memberikan kesempatan melanjutkan studi untuk menunjang kemampuan guru itu sendiri agar lebih berkembang sehingga menghasilkan kinerja guru yang professional dan bermutu.

Berdasarkan uraian di atas maka guru merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pendidikan khususnya dalam kegiatan pembelajaran yang akan berpengaruh pada hasil belajar siswa dan peningkatan kualitas dan mutu sekolah. Maka dari itu diperlukan guru yang professional. Jika manajemen kepemimpinan dilakukan secara efektif maka dapat menghasilkan kinerja guru yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan mutu sekolah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian pengumpulan data adalah jenis penelitian kualitatif karena penelitian ini lebih mengarahkan kepada penggunaan kata-kata ataupun gambaran kondisi dan situasi dalam menjelaskan realita di lapangan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang lebih menekankan terhadap *quality* atau hal terpenting dalam suatu barang atau jasa. Hal terpenting suatu barang atau jasa yang berupa kejadian, fenomena, dan gejala sosial.

Penelitian kualitatif pula sebagai suatu strategi *inquiri* yang menekankan pada pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alam, dan menyeluruh, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena ataupun pertanyaan melalui aplikasi prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. (Choiri, 2019, p. 3)

Peneliti menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini dilakukan di lapangan dengan maksud agar nantinya dapat mengetahui secara intensif tentang interaksi lingkungan, posisi, serta keadaan lapangan suatu unit penelitian secara nyata. Subjek penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah kepala sekolah dan guru, sehingga peneliti dapat mengetahui bagaimana subjek (Harahap, 2020, p. 130). Dengan demikian penelitian ini akan dapat diungkapkan gambaran yang mendalam dan mendetail tentang situasi ataupun objek. Subjek penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah kepala sekolah dan guru, sehingga peneliti dapat mengetahui bagaimana subjek menjelaskan tentang Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap.

B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 01 Maos. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan karena jarak yang tidak terlalu jauh serta kondisi sekolah yang memang sudah menjadi sekolah favorit serta telah menerapkan manajemen berbasis sekolah. Sedangkan Waktu penelitian dilakukan pada bulan 1 Agustus 2022 sampai dengan 01 November 2022. Penelitian ini tidak dilakukan secara terus menerus melainkan menyesuaikan dan berangsur-angsur sesuai dengan rentang waktu tersebut.

C. Sumber Data

Data dalam penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah data kualitatif. Data yang terkumpul dapat berupa kata-kata atau gambar (Harahap, 2020, p. 107). Dengan demikian, peneliti menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu berupa data yang langsung dapat dikumpulkan oleh peneliti melalui informasi sumber pertama dan dijadikan sampel dalam penelitian. (Khoiron, 2019, p. 34). Adapun yang menjadi sumber dari data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap.
2. Sumber data sekunder, yaitu sumber data yang sudah tersedia dan diperoleh oleh peneliti dengan membaca, meelihat atau mendengarkan. (Khoiron, 2019, p. 34) Data ini berasal dari data primer yang sudah diolah oleh peneliti berupa: dokumen, hasil rekaman, dan media informasi sekolah.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber data yang diperoleh dari lapangan berupa catatan hasil wawancara, rekaman hasil wawancara, foto dan dokumentasi yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Hasil dari pencarian data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pelaksanaan kegiatan pengumpulan data merupakan hal penting bagi peneliti untuk mencapai hasil penelitian yang mempunyai kualitas. Kualitas data dalam penelitian dapat dipengaruhi dari sumber data yang diperoleh, cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cermat oleh peneliti sesuai dengan bidang ilmu yang telah dikuasai. Data penelitian yang dikumpulkan atau pengambilannya melalui instrumen maupun data dokumentasi, (Raihan, 2017)

Berikut adalah usaha mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka dalam pengumpulan data ini, terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

1. Observasi

Menurut Nawawi (1991), metode observasi adalah kegiatan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Samsu, 2017, p. 97). Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung, penulis mengadakan suatu pengamatan lapangan di SMA Negeri 01 Maos Cilacap yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

2. Wawancara (*interview*)

Menurut Arikunto (1993) wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk dapat memperoleh informasi dari wawancara (Samsu, 2017, p. 96). Metode

ini digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data melalui wawancara langsung secara terpinpin dan terdaftar antara penulis dengan objek yang memberikan informasi dengan membuat daftar wawancara. Pelaksanaan ini dilakukan kepada objek sasaran ialah kepala sekolah, dan guru di SMA Negeri 01 Maos. Berkaitan dengan Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah hasil data mengenai hal-hal yang dibutuhkan peneliti dapat berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda kegiatan dan lain sebagainya. Metode dokumentasi dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data berupa catatan-catatan dan dokumen lain yang terdapat hubungannya dengan penelitian ini mengenai Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Adapun metode dokumentasi yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dokumentasi rekaman wawancara, catatan hasil wawancara, gambar kegiatan wawancara dan meminta data dari sekolah terait data siswa, guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Maos Cilacap.

E. Keabsahan Data

Dalam menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) dapat diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan kepada sejumlah kriteria tertentu. Terdapat empat kriteria-kriteria yang digunakan dalam teknik pemeriksaan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*) (Moleong (2010:324) dalam (Khoiron, 2019, p. 71) dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepercayaan (*Credibility*)

Pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Kriteria ini berfungsi: (a) melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai; (b) menunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan pembuktian oleh peneliti pada realitas lapangan yang sedang diteliti.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Keteralihan berdasarkan empiris (pengalaman) bergantung pada kesamaan antara pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris (pengalaman) tentang kesamaan konteks.

Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika akan membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan itu peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk memastikan usaha memverifikasi kegiatan penelitian tersebut.

3. Kebergantungan (*Dependability*)

Kriteria ketergantungan merupakan substansi istilah reliabilitas dalam penelitian yang nonkualitatif. Pada penelitian nonkualitatif, reliabilitas ditunjukkan dengan jalan mengadakan replica studi. Jika dua atau beberapa kali diadakan pengulangan suatu studi dalam suatu kondisi yang sama dan hasilnya secara esensial sama, maka dapat dikatakan reliabilitasnya tercapai. Persoalan yang amat sulit dicapai disini ialah bagaimana mencari kondisi studi yang benar-benar sama.

4. Kepastian (*Confirmability*)

Kriteria kepastian berasal dari konsep objektivitas menurut nonkualitatif. Nonkualitatif menetapkan objektivitas dari segi kesepakatan antarsubjek. Di sini kepastian bahwa sesuatu itu objektif atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan penemuan seseorang. Dapat dikatakan bahwa pengalaman seseorang itu subjektif sedangkan jika disepakati oleh beberapa atau banyak orang, barulah dapat dikatakan objektif. Jadi objektivitas-subjektivitas suatu hal bergantung pada seseorang.

Dalam hal ini peneliti juga menggunakan triangulasi data atau subjek penelitian menggunakan triangulasi data ataupun berbagai cara pada satu sumber. Dengan kata lain bahwa triangulasi data penelitian dapat *recheck* temuannya dengan membandingkannya terhadap berbagai sumber, metode, atau teori. Dengan demikian peneliti dapat melakukannya dengan jalan:

- a) Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan.
- b) Mengecek dengan berbagai sumber data.
- c) Memanfaatkan berbagai metode agar dalam pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan. (Khoiron, 2019, p. 77)

F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Akan tetapi dalam penelitian kualitatif, analisis datanya lebih berfokus pada saat proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data (Abdussamad, 2021, p. 160). Analisis data juga merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah menjadi satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang penting dan apa yang dapat dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.

Keberhasilan dari analisis dapat sangatlah berkaitan erat dengan teknik yang digunakan dan valid tidaknya data. (Choiri, 2019, p. 56)

Komponen dalam proses analisis data terdapat empat, yaitu:

1. Analisis sebelum lapangan

Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian, akan tetapi fokus penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti masuk ke lapangan. Dalam penelitian ini peneliti mencari informasi sekolah SMA Negeri 01 Maos melalui media informasi terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

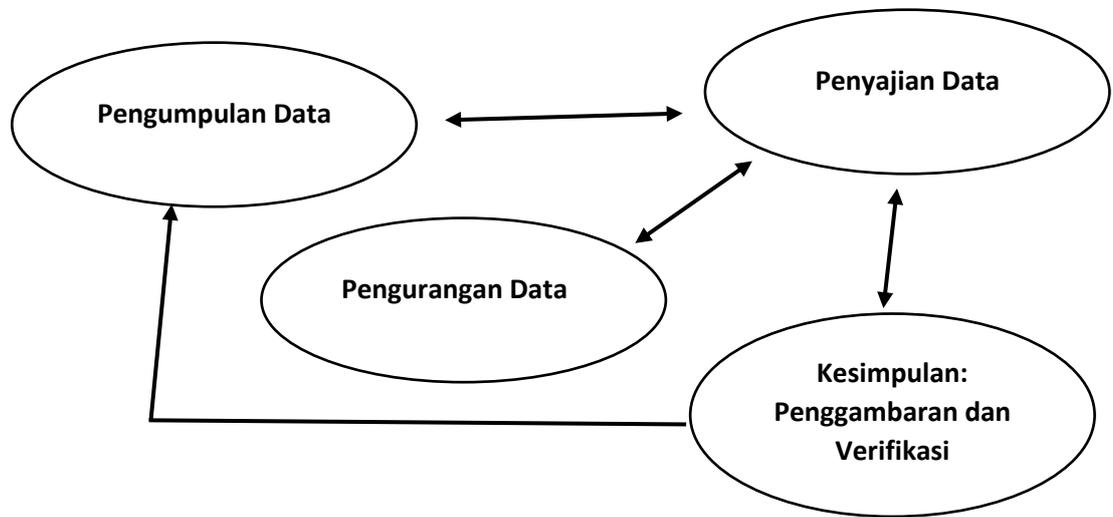
Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mencari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dari hasil penelitian ini meliputi data observasi, wawancara, dan dokumentasi tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 01 Maos Cilacap.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

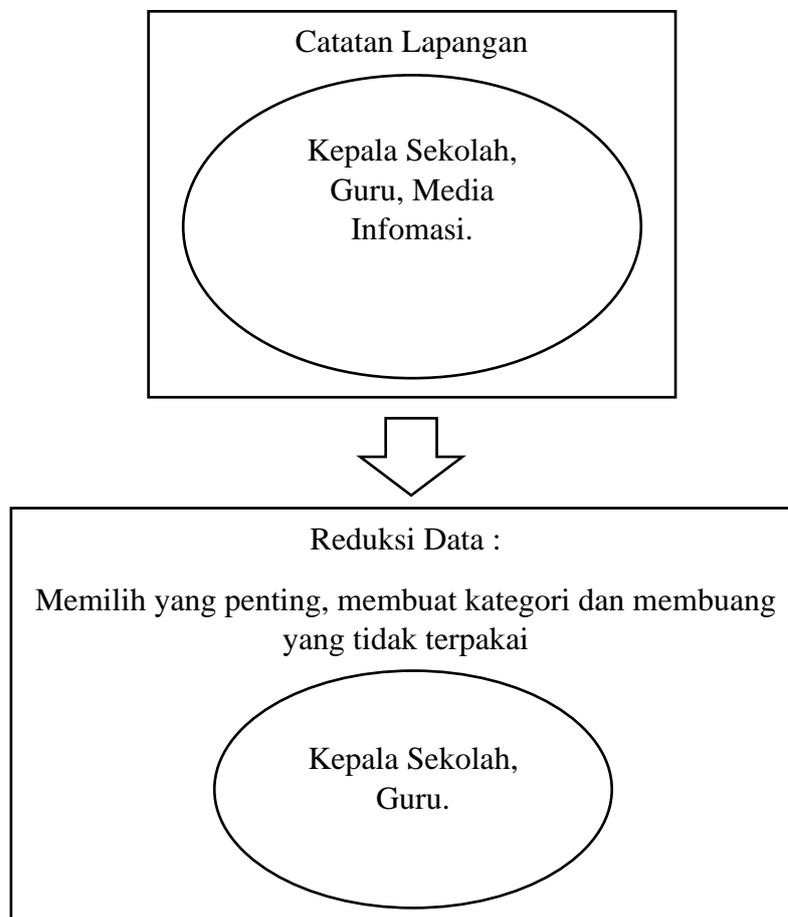
Setelah data berhasil direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dengan melakukan penyajian data, maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam tahap penyajian data ini, peneliti akan menarasikan penjelasan dan gambaran mengenai implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap, karena penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, maka menggunakan penyajian data dalam bentuk teks yang naratif.

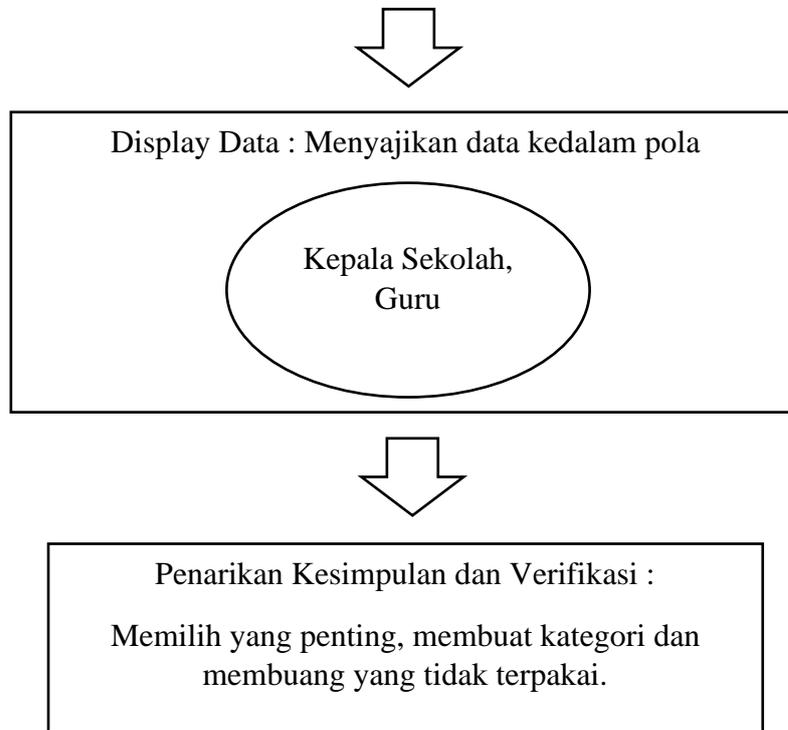
4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verification*)

Langkah keempat dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Humberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi ataupun gambaran dari suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang ataupun belum jelas sehingga setelah diteliti langsung di lapangan dengan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang sudah jelas. (Choiri, 2019, p. 44) Proses analisis data penelitian kualitatif menurut Miles dan Humberman dapat dilihat seperti gambar berikut:



Gambar 3. 1 Analisis Data Menurut Miles dan Humberman





Gambar 3. 2 Analisis Data Objek Penelitian

Model analisis data ini menjelaskan bahwa reduksi data dan penyajian data/display data memperhatikan hasil data yang diperoleh pada saat pengumpulan data. Kemudian hasil dari reduksi data dan penyajian data digunakan untuk penarikan kesimpulan dan verifikasi. dalam hal ini, berupa data-data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMA Negeri 1 Maos

1. Sejarah Sekolah

SMA Negeri 1 Maos Cilacap merupakan sekolah yang berlokasi di jalan raya Maos Cilacap No 50, hingga saat ini masih ada dan kini telah berusia lebih dari 34 tahun dihitung dari mulai berdirinya pada tahun 1986. Dengan lokasi yang sangat strategis dan mudah di jangkau, oleh masyarakat menjadikan SMA Negeri 1 Maos menjadi sekolah pilihan pertama untuk orang tua menyekolahkan putra putrinya di sini, di samping banyak prestasi dan keungulan yang ada di SMA Negeri 1 Maos. Sebelum sistem zonasi di terapkan. Dengan adanya sistem zonasi siswa yang berdomisili di area kecamatan Maos, Kesugian, Adipala, Sampang membanjiri SMA N I Maos dari tahun ke tahun. Dalam perkembangannya SMA N I Maos memiliki siswa dengan jumlah seribu enam puluh tiga yang terbagi dalam sepuluh kelas.

Dengan tenaga pendidik yang profesional di buktikan dengan tenaga pengajar yang sudah bersertifikasi sehingga senantiasa menjaga profesionalitas dalam mengajar, menjadikan pembelajaran menjadi variatif ,inovatif, yang berpusat pada keaktifan peserta didik. Program progam unggulan yang ada di SMA Negeri 1 Maos antara lain sekolah

adhiyaya mandiri. Menjadi pelopor sekolah SKS di Cilacap dan pada tahun 2020 sekolah telah mengubah visi misi menjadi mewujudkan sekolah yang unggul berbasis riset berbudaya lingkungan berdasarkan iman dan taqwa. Dengan misi baru ini, menambah warna baru dalam mengukir prestasi siswa dalam bidang riset. Prestasi yang telah di ukir oleh para siswa dalam bidang akademik diantaranya Program SKS dua Tahun, dan siswa yang di terima dalam Perguruan Tinggi dalam 2 tahun terakhir dengan jumlah 133 siswa atau 63 % di Tahun 2019 , 149 siswa atau 67 %. Di tahun 2020. Dalam bidang pengembangan diri prestasi yang ada diantaranya; Juara 3 pada even ajang kompetisi sains tingkat Nasional yang di selenggarakan oleh Lembaga Olimpiade Pendidikan Indonesia. Dengan motto SMA Negeri 1 Maos berani lebih hebat. Menjadi semangat tersendiri bagi guru dan siswa serta karyawan untuk berkarya lebih dan berupaya semaksimal mungkin meningkatkan kualitas dan mutu kinerja sehingga dapat mewujudkan visi dan misi SMA Negeri 1 MAOS.

2. Identitas Sekolah

- a. Nama Sekolah : SMA NEGERI 1 MAOS
- b. NPSN : 20300731
- c. Jenjang Pendidikan : SMA
- d. Status Sekolah : Negeri

e. Alamat Sekolah

RT / RW : 1 / 5
Kode Pos : 53272
Kelurahan : Klapagada
Kecamatan : Kesugihan
Kabupaten/Kota : Cilacap
Provinsi : Prov. Jawa Tengah
Negara : Indonesia

f. Posisi Geografis

Lintang : -7,6147
Bujur : 109,147

3. Data Pelengkap

a. SK Pendirian Sekolah : 0887/0/1986
b. Tanggal SK Pendirian : 1986-12-22
c. Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
d. SK Izin Operasional : 0887/0/1986
e. Tgl SK Operasional : 1986-12-22
f. Kebutuhan Khusus Dilayani : Tidak Ada
g. Nomor Rekening : 2121034991
h. Nama Bank : Bank JATENG
i. Cabang KCP/Unit : CAPEM KROYA
j. Rekening Atas Nama : SMAN 1 MAOS BOS
k. MBS : Ya

- l. Memungut Iuran : Tidak
 - m. Nominal/siswa : 0
 - n. Nama Wajib Pajak : SMA NEGERI 1 MAOS
 - o. NPWP : 002841021512000
4. Kontak Sekolah
- a. Nomor Telepon : 695049
 - b. Nomor Fax : 695049
 - c. Email : info@sman1maos.sch.id
 - d. Website : http://sman1maos.sch.id
5. Data Periodik
- a. Waktu Penyelenggaraan : Sehari Penuh/5 hari
 - b. Bersedia Menerima BOS : Ya
 - c. Sertifikasi ISO : Belum Bersertifikat
 - d. Sumber Listrik : PLN
 - e. Daya Listrik (*watt*) : 39400
 - f. Akses Internet : Telkom Speedy
 - g. Akses Internet Alternatif : Lainnya (Serat Optik)

Tabel 4. 1 Sanitasi (SDG) *Sustainable Development Goals*

Sumber air	:	Ledeng/PAM
Sumber air minum	:	Disediakan oleh siswa
Kecukupan air bersih	:	Cukup sepanjang waktu
Sekolah menyediakan jamban yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung untuk digunakan oleh siswa berkebutuhan khusus	:	Tidak
Tipe jamban	:	Leher angsa (toilet duduk/jongkok)
Sekolah menyediakan pembalut cadangan	:	Tidak ada
Jumlah hari dalam seminggu siswa mengikuti kegiatan cuci tangan berkelompok	:	5 hari
Jumlah tempat cuci tangan	:	0
Jumlah tempat cuci tangan rusak	:	0
Apakah sabun dan air mengalir pada tempat cuci tangan	:	Ya
Sekolah memiliki saluran pembuangan air limbah dari jamban	:	Ada saluran pembuangan air limbah ke selokan/kali/sungai
Sekolah pernah menguras tangki septik dalam 3 hingga 5 tahun terakhir dengan truk/motor sedot tinja	:	Ya

Tabel 4. 2 Sertifikasi UKS

Sekolah memiliki selokan untuk menghindari genangan air	: Ya
Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruang kelas (Sesuai permendikbud tentang standar sarpras)	: Ya
Sekolah menyediakan tempat sampah tertutup di setiap unit jamban perempuan	: Ya
Sekolah menyediakan cermin di setiap unit jamban perempuan	: Ya
Sekolah memiliki tempat pembuangan sampah sementara (TPS) yang tertutup	: Ya
Sampah dari tempat pembuangan sampah sementara diangkut secara rutin	: Ya
Ada perencanaan dan penganggaran untuk kegiatan pemeliharaan dan perawatan sanitasi sekolah	: Ya
Ada kegiatan rutin untuk melibatkan siswa untuk memelihara dan merawat fasilitas sanitasi di sekolah	: Ya
Ada kemitraan dengan pihak luar untuk sanitasi sekolah	: Ya

Tabel 4. 3 Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

NO	NAMA	JK	Tempat Lahir	Jenis PTK	Kompetensi
1	Adil Dahurul	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
2	Afip Supriatin	L	Cilacap	Guru BK	Bimbingan dan Konseling (Konselor)
3	Agustinus Hari Pramukantoro	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
4	Ahmad Amir	L	Bogor	Tenaga Administrasi Sekolah	
5	Ali Masruri	L	Tegal	Guru BK	Bimbingan dan Konseling (Konselor)
6	Amin Effendy	L	Cilacap	Guru Mapel	Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)
7	Anji Permana Putra	L	Cilacap	Guru Mapel	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan
8	Ari Yulisetiyono	L	Semarang	Guru Mapel	Seni Budaya
9	ARUM MINANTI	P	Cilacap	Guru Mapel	Kimia
10	Asfanudin	L	Purworejo	Guru Mapel	Fisika
11	ASZHAR NUR FAHMI	L	Banyumas	Guru Mapel	Pendidikan Kewarganegaraan (PKn)
12	Devi Trismiati	P	Banyumas	Guru Mapel	Kimia
13	DIMAS ENDRO PRIYAMBODO	L	Cilacap	Guru Mapel	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan
14	DRA. Dasih	P	Cilacap	Guru Mapel	Geografi
15	Drs. Kasum	L	Cilacap	Guru Mapel	Pendidikan Kewarganegaraan (PKn)

16	Dwi Privina Cahyanti	P	Banyumas	Guru Mapel	Sosiologi
17	Eka Ratnawati	P	Cilacap	Guru Mapel	Sejarah Indonesia
18	Eky Retno Palupi	P	Cilacap	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
19	Ening Insiyati	P	Banyumas	Guru Mapel	Muatan Lokal Bahasa Daerah
20	Fajar Sosiawan	L	Cilacap	Guru Mapel	Muatan Lokal Bahasa Daerah
21	Fella Nuriana	P	Cilacap	Guru Mapel	Geografi
22	Fuad Hasim	L	Cilacap	Guru Mapel	Matematika
23	Harwan Apriyanto	L	Purbalingga	Guru Mapel	Matematika
24	Haryanto	L	Cilacap	Penjaga Sekolah	
25	Heri Mustikohadi	L	Cilacap	Guru Mapel	Bahasa Inggris
26	Ipang Suhartini	P	Cilacap	Guru Mapel	Bahasa Inggris
27	Jumadi	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
28	Kartono	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
29	Kholidun Aziz	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
30	Kitnas Dian Purwitasari	P	Cilacap	Guru Mapel	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)
31	Lanjar Heri Prabowo	L	Cilacap	Guru Mapel	Sejarah
32	Lita Yuniarti	P	Grujugan	Guru Mapel	Ekonomi
33	Maesaroh	P	Cilacap	Tenaga Perpustakaan	Lainnya
34	Maria Goretti Sulasmini	P	Kulon Progo	Guru Mapel	Biologi

35	Maskur	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
36	Masripah	P	Kebumen	Kepala Sekolah	Bimbingan dan Konseling (Konselor)
37	Miftahul Triana Fajri	P	Cilacap	Guru Mapel	Keterampilan
38	Minarni	P	Cilacap	Guru Mapel	Ekonomi
39	Narwan	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
40	Nedy Kusworo	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
41	Nunung Sumiyati	P	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
42	Nurul Hidayati	P	Cilacap	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam
43	Patria Marhaeningtyas	P	Losari	Guru Mapel	Biologi
44	Prayogo Merbawani	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
45	Ratikah Karneli	P	Cilacap	Guru Mapel	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)
46	Ria Santosa	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
47	Rusman	L	Cilacap	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
48	Ruwiyah	P	Cilacap	Guru Mapel	Bahasa Inggris
49	Saimin	L	Cilacap	Petugas Keamanan	
50	Setya Rahayu	P	Banyumas	Guru Mapel	Kimia
51	Siti Istiqro	P	Cilacap	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam
52	Siti Khothijah	P	Cilacap	Guru Mapel	Matematika

53	Sri Sudarmi	P	Pati	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
54	Sri Sulastri	P	Boyolali	Guru Mapel	Fisika
55	Supriyatno	L	Kutoarjo	Guru Mapel	Biologi
56	Sutaryo	L	Cilacap	Guru Mapel	Pendidikan Kewarganegaraan (Pkn)
57	Tato	L	Cilacap	Tenaga Administrasi Sekolah	
58	Teguh Joko Purwanto	L	Cilacap	Guru Mapel	Fisika
59	Tri Mei Supriyadi	L	Cilacap	Pesuruh/Office Boy	
60	Trias Utami	P	Cilacap	Guru Mapel	Seni Budaya
61	Tukijo	L	Purworejo	Guru Mapel	Matematika
62	Wahyu Handayani	P	Purbalingga	Guru Mapel	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan
63	Warsiti Hidayat	P	Banyumas	Guru BK	Bimbingan dan Konseling (Konselor)
64	Warsono	L	Muara Enim	Guru Mapel	Matematika
65	Yatiman	L	Cilacap	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam
66	Yuli Nurwati	P	Gunung Kidul	Guru Mapel	Fisika
67	Yulianto	L	Grobogan	Petugas Keamanan	
68	Yusup	L	Cilacap	Guru Mapel	Bahasa Indonesia

6. Data Peserta Didik

Tabel 4. 4 Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-laki	Perempuan	Total
304	740	1044

Tabel 4. 5 Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	L	P	Total
Tingkat 10	111	246	357
Tingkat 11	102	243	345
Tingkat 12	91	251	342
Total	304	740	1044

Tabel 4. 6 Jumlah Siswa Berdasarkan Agama

Agama	L	P	Total
Islam	299	733	1032
Kristen	4	3	7
Katholik	1	3	4
Hindu	0	0	0
Budha	0	0	0
Konghucu	0	0	0
Lainnya	0	1	1
Total	304	740	1044

Tabel 4. 7 Jumlah Siswa Berdasarkan Penghasilan Orang Tua/Wali

Penghasilan	L	P	Total
Tidak di isi	16	66	82
Kurang dari Rp. 500,000	42	116	158
Rp. 500,000 - Rp. 999,999	119	302	421
Rp. 1,000,000 - Rp. 1,999,999	70	131	201
Rp. 2,000,000 - Rp. 4,999,999	50	109	159
Rp. 5,000,000 - Rp. 20,000,000	7	16	23
Lebih dari Rp. 20,000,000	0	0	0
Total	304	740	1044

Tabel 4. 8 Jumlah Siswa Berdasarkan Usia

Usia	L	P	Total
< 6 tahun	0	0	0
6 - 12 tahun	0	0	0
13 - 15 tahun	45	112	157
16 - 20 tahun	259	627	886
> 20 tahun	0	1	1
Total	304	740	1044

Tabel 4. 9 Data Rombongan Belajar

No	Nama Rombel	Tingkat Kelas	Jumlah Siswa			Wali Kelas	Kurikulum	Ruangan
			L	P	Total			
1	IPS1 SEM1&2	10	11	24	35	Kitnas Dian Purwitasari	Kurikulum SMA 2013 IPS	IPS1 SEM1&2
2	IPS1 SEM3&4	11	14	21	35	Lita Yuniarti	Kurikulum SMA 2013 IPS	IPS1 SEM3&4
3	IPS1 SEM5&6	12	11	25	36	Siti Istiqro	Kurikulum SMA 2013 IPS	IPS1 SEM5&6
4	IPS2 SEM1&2	10	12	24	36	EKY RETNO PALUPI	Kurikulum SMA 2013 IPS	IPS2 SEM1&2
5	IPS2 SEM3&4	11	14	22	36	Ruwiyah	Kurikulum SMA 2013 IPS	IPS2 SEM3&4
6	IPS2 SEM5&6	12	9	25	34	Minarni	Kurikulum SMA 2013 IPS	IPS2 SEM5&6
7	IPS3 SEM1&2	10	12	24	36	Ari Yulisetiyono	Kurikulum SMA 2013 IPS	IPS3 SEM1&2
8	IPS3 SEM3&4	11	14	22	36	Eka Ratnawati	Kurikulum SMA 2013 IPS	IPS3 SEM3&4
9	IPS3 SEM5&6	12	10	25	35	Anji Permana Putra	Kurikulum SMA 2013 IPS	IPS3 SEM5&6
10	MIPA1 SEM1&2	10	12	24	36	Wahyu Handayani	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA1 SEM1&2

11	MIPA1 SEM3&4	11	9	24	33	Fajar Sosiawan	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA1 SEM3&4
12	MIPA1 SEM5&6	12	10	24	34	Patria Marhaeningtyas	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA1 SEM5&6
13	MIPA2 SEM1&2	10	11	25	36	Ratikah Karneli	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA2 SEM1&2
14	MIPA2 SEM3&4	11	10	26	36	Yusup	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA2 SEM3&4
15	MIPA2 SEM5&6	12	8	22	30	Sri Sulastri	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA2 SEM5&6
16	MIPA3 SEM1&2	10	11	25	36	Nurul Hidayati	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA3 SEM1&2
17	MIPA3 SEM3&4	11	8	27	35	Asfanudin	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA3 SEM3&4
18	MIPA3 SEM5&6	12	8	26	34	Setya Rahayu	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA3 SEM5&6
19	MIPA4 SEM1&2	10	11	25	36	Fuad Hasim	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA4 SEM1&2
20	MIPA4 SEM3&4	11	10	24	34	Devi Trismiati	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA4 SEM3&4
21	MIPA4 SEM5&6	12	8	25	33	Maria Goretti Sulasmini	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA4 SEM5&6
22	MIPA5 SEM1&2	10	11	25	36	ARUM MINANTI	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA5 SEM1&2
23	MIPA5 SEM3&4	11	7	25	32	Fella Nuriana	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA5 SEM3&4

24	MIPA5 SEM5&6	12	9	28	37	Ening Insiyati	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA5 SEM5&6
25	MIPA6 SEM1&2	10	11	25	36	Dwi Privina Cahyanti	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA6 SEM1&2
26	MIPA6 SEM3&4	11	8	27	35	Yuli Nurwati	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA6 SEM3&4
27	MIPA6 SEM5&6	12	10	24	34	Trias Utami	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA6 SEM5&6
28	MIPA7 SEM1&2	10	10	26	36	DIMAS ENDRO PRIYAMBODO	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA7 SEM1&2
29	MIPA7 SEM3&4	11	8	25	33	ASZHAR NUR FAHMI	Kurikulum SMA 2013 MIPA	MIPA7 SEM3&4
30	MIPA7 SEM5&6	12	8	27	35	Miftahul Triana Fajri	Kurikulum SMA 2013	MIPA7 SEM5&6

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dilapangan yang dimulai pada bulan Juli sampai Agustus 2022, diantaranya yaitu: melakukan wawancara terhadap kepala sekolah selaku *leader*, wawancara dengan guru mata pelajaran selaku pelaksana proses pembelajaran dan guru waka kurikulum dan disertai lampiran-lampiran. Maka dari itu peneliti menemukan jawaban mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang befokus pada pembahasan bagaimana implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap yang telah diterapkan di sekolah sebagai berikut:

1. Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap

SMA Negeri 01 Maos Cilacap merupakan salah satu lembaga pendidikan sekolah favorit di Cilacap. Sekolah memiliki program-program unggulan yang sudah berjalan dan mendapatkan prestasi sehingga dapat mengembangkan sekolah menjadi sekolah pilihan. Sejalan dengan visi sekolah “Mewujudkan sekolah yang unggul berbasis riset budaya lingkungan berdasarkan iman dan taqwa” dan misi sekolah; (1) membentuk pribadi yang religius; (2) menumbuhkembangkan budaya riset, sains dan teknologi; (3) menumbuhkan inovasi yang dapat menunjang pengembangan

professionalisme melalui Sistem Kredit Semester (SKS); (4) mewujudkan sekolah yang bebas rokok, narkoba, korupsi, dan kekerasan (*Bullying*); (5) melestarikan budaya hidup sehat, menghargai lingkungan, mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup. Program unggulan yang dimiliki SMA Negeri 01 Maos Cilacap salah satunya sekolah ini memiliki program sekolah adhiwiyata dan pada tahun 2020 telah mendapatkan prestasi sebagai salah satu sekolah penerima penghargaan sekolah adhiwiyata terbaik di tingkat provinsi Jawa Tengah serta meraih PKM jurnalis siswa prestasi.

Keberadaan pemimpin profesional menjadi pengaruh dalam keberjalanan lembaga pendidikan, melihat dari visi dan misi serta program kegiatan sekolah yang telah menerima berbagai penghargaan, tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas lulusan *output*. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Maos Cilacap berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Masripah, M.Pd selaku kepala sekolah, menerapkan pola kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis terlihat dari caranya senantiasa mendorong dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan visi dan misi sekolah. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara sebagai berikut:

“Ya gaya kepemimpinan dengan menggunakan pola demokrasi, yang kedua dalam setiap kegiatan mengedepankan komunikasi, koordinasi dan kolaborasi sehingga dapat meningkatkan kinerja serta memberikan kata-kata motivasi selalu dalam gelombang dan frekuensi yang sama. Kegiatan koordinasinya dilakukan setiap pagi dan kegiatan komunikasi, menyampaikan pendapat antara guru dan karyawan dan koordinasi dengan briefing menyampaikan apa yang sudah yang dilakukan dan apa yang akan dilakukan hari ini atau sampai kedepan” (Masripah, 2022)

Ibu Masripah, M.Pd sebagai subjek pertama dalam penelitian ini menggambarkan ciri-ciri pola kepemimpinan yang demokratis dengan mengedepankan asas demokrasi mengutamakan komunikasi, dengan melaksanakan berdo'a bersama dan *breafing*, koordinasi, mengkoordinasikan guru dan karyawan untuk mencapai lingkungan sekolah yang kondusif dan baik dan kolaborasi, dengan mengkolaborasikan ilmu antar guru untuk saling membantu ketika terdapat guru yang ada masalah jadi tidak mengorbankan kepentingan pribadi, akan tetapi untuk kebersamaan.

Selaras dengan pernyataan Ibu kepala sekolah beliau bapak Yatiman selaku guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMA Negeri 1 Maos juga menyatakan bahwa:

Kepemimpinan kepala sekolah terkait untuk meningkatkan kinerja guru yang sekarang saya rasa sudah begitu sangat baik dan dalam meningkatkan kinerja guru terutama dalam meningkatkan kualitas bapak/ibu guru terutama juga dalam kegiatan belajar mengajar. Karena memang bahwa bapak/ibu guru itu tentunya harus mempunyai kualitas dalam hal kegiatan belajar mengajar dan

inipun juga akan berpengaruh bagaimana nanti juga untuk meningkatkan kualitas para siswa di SMA Negeri 1 Maos itu di bidang akademi. Jadi beliau ini tentunya dengan basic beliau sebagai seorang kepala sekolah dan basic beliau itu lulusan manajemen pendidikan tentunya ini sudah menjadi modal dasar bagaimana beliau itu bisa mengatur atau memanajemen segala sesuatunya di SMA N 1 Maos terutama dalam meningkatkan kinerja guru di SMA N 1 Maos. (Yatiman, 2022)

Dipaparkan juga oleh bapak Harwan Apriyanto selaku waka kurikulum bahwa:

Ya beliau sudah melaksanakan dengan sebaik mungkin beliau sebagai kepala sekolah, salah satunya guru di haruskan berangkat lebih awal jam 7 kurang 10 menit untuk melaksanakan berdo'a bersama dan breafing pelaksanaan pembelajaran.

Ditambah lagi oleh bapak Ali Masruri, S.Pd selaku guru BK (Bimbingan Konseling) yang menyatakan bahwa:

Berkaitan dengan ibu kepala sekolah itu sangat berantusia untuk meningkatkan kualitas kepedulian kepada guru dan siswa yang berorientasi pada kebermaknaan bagi peserta didiknya. Pengaruhnya ada secara nyata kaitanya misalkan untuk administrasi, pengusulan, pengangkatan, kenaikan pangkat, tanpa kepala sekolah tidak bisa, terus kaitanya dengan pengembangan diri guru, pelatihan-pelatihan ditugaskan oleh kepala sekolah, lalu dalam wadah-wadah organisasi profesi, seperti MGMP, MGBK itu juga dukungan dari kepala sekolah, makanya itu menjadi sangat bermanfaat bagi seorang guru sebab kalau tidak ada kepala sekolah bagaimana bisa naik pangkat, bagaimana bisa mengembangkan diri guru secara legal formalnya, disamping kontrol tentang pelaksanaan pembelajaran dan pembagian tugas. (Masruri, 2022)

Program kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap, dinyatakan oleh kepala sekolah bahwa:

Terdapat didalam RKT (Rencana Kerja Tahunana), Standar Tendik melaksanakan Diklat dan Pelatihan. Terdapat juga kegiatan yang terprogram dan kegiatan diluar lembaga dan kegiatan yang terprogram seperti workshop, dan pelatihan-pelatihan peningkatan kinerja guru. Dalam pengukuran standarisasi guru melalui SK (sasaran kerja pegawai), sesuai regulasi, minimal ijazah S1 sesuai dengan kompetensi dan memiliki Nilai IP dan di rapatkan oleh team dan seleksi (Masripah, Kepala Sekolah, 2022)

Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas ataupun pengembangan potensi daripada guru-guru, salah satunya diadakan kaitanya dengan kurikulum merdeka dijelaskna tentang kurikulum sekarang, apa yang perlu disiapkan, dan sistem penilaian, karena *update* tentang pengembangan pendidikan. Sistem pendidikan di SMA Negeri 01 Maos Cilacap adalah dengan melakukan metode Blended Learning ataupun sering disebut sebagai kolaborasi metode pembelajaran, karena sekolah selalu berupaya meningkatkan akselerasi pendidikan dengan percepatan pembelajaran guna memperoleh hasil terbaik melalu teknologi,. Dengan menerapkan *digital learing, social learning, digital library dan blended learning* kepada semua komponen yang ada di sekolah sehingga dapat mengikuti perkembangan pendidikan secara global serta meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Maos Cilacap.

2. Faktor pengambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos

Dari hasil penelitian terdapat beberapa faktor di sekolah SMA Negeri 1 Maos yaitu pengambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Maos adapun faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja guru, dalam meningkatkan kinerja guru tidak selalu berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan, akan tetapi terdapat beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru, masih terdapat masalah ataupun hambatan baik datangnya dari diri guru itu sendiri maupun fasilitas pendukung untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan jawaban guru SMA Negeri 1 Maos Sebagai berikut:

“Guru waka kurikulum. *Terdapat penghambat dalam meningkatkan kinerja guru seperti kurikulum sekarang dengan merdeka belajar, jadi guru diwajibkan bisa menggunakan teknologi IT untuk proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah.* (Apriyanto, 2022) **“Guru PAI.** *Faktor penghambat dalam setiap instansi pastinya ada entah itu guru-gurunya atau yang lain sebagainya pasti ada dan penghambat di SMA Negeri 1 Maos salah satunya adalah dari hal ilmu teknologi dalam hal TIK yakin ada beberapa guru yang masih dikatakan gaptek inipun salah satunya menjadi penghambat ketika*

dalam hal pembelajaran (Yatiman, 2022). “Guru BK. Banyak, baik dari dalam diri guru-guru itu sendiri, latar belakang pengetahuan, pengalaman, lingkungan dan seterusnya yang menjadi karakter atau ciri khas daripada individu guru itu sendiri, ada yang semangat ada yang kurang bersemangat ada yang idealis dan ada yang masa bodoh hanya menjalankan tugas itu sifatnya masing-masing baik guru maupun karyawan, tapi yang baik yang kepingin memajukan sekolah, yang semangat juga ada jadi kalau ditanya detail ya bervariasi iya itu karakter orang dari guru dan karyawan. Hambatan dari luar pribadi, faktor keadaan contoh pada saat situasi pandemi, harus penyesuaian, terus berkaitan sarana dan prasarana masih ada beberapa yang perlu terus ditingkatkan contoh dengan situasi sekarang air masih bisa masuk, mengganggu konsentrasi kaitanya dengan bagaimana mengefektikan suatu kegiatan belajar mengajar. (Masruri, 2022)

Peranan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang mulia mempunyai faktor pendukung yang menunjang sehingga dapat mendorong keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan tugasnya. Faktor pendukung guru dapat datang dari dirinya sendiri maupun dari luar. Melalui dirinya seorang guru dapat bertanggung jawab dengan baik dalam mendidik, mengarahkan, memotivasi para peserta didik, semangat dalam mendidik sangatlah berdampak bagaimana cara seorang pendidik dalam mengajar. Apabila semangat dari pendidik rendah, maka hasil dari mengajar kepada siswa akan asal-asalan,

bahkan guru akan tidak masuk kelas, sehingga berdampak pada siswa apabila guru tidak semangat dalam mengajar, siswa menjadi kurang pintar, malas, dan menjadi siswa yang terbelakang dalam mendapatkan informasi. Kemudian dari luar diri guru ialah rancangan pembelajaran yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai acuan dalam pembelajaran yang bertujuan untuk membentuk guru yang tepat dan sesuai dengan perkembangan zaman.

C. Pembahasan

Setelah peneliti mendapatkan hasil penelitian, mulai dari data observasi, wawancara, dan dokumentasi, lalu peneliti akan memaparkan rangkaian pembahasan yang akan diperkuat juga dengan teori yang sudah ada, berikut pembahasannya:

1. Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap.

Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolah. Dalam lingkup pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kinerja. Dengan melaksanakan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimiliki, maka dipastikan guru-guru juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan didalam lingkungan pendidikan

untuk terus dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaanya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya (Rorimpandey, 2020, p. 7).

Dengan demikian kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar, karena kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas, sehingga sebagai pengelola lembaga pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk selalu terus meningkatkan efektifitas kinerjanya. Kemudian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui berbagai tahap-tahap manajemen yaitu, perencanaan, organisasi, *staffing*, motivasi, dan pengawasan.

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya tidak bisa hanya dengan satu gaya kepemimpinan, melainkan perlu menggunakan beberapa gaya kepemimpinan, hal tersebut tergantung bagaimana keadaan dan kondisinya, ada kalanya kepala sekolah perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang otokratis dalam mengambil keputusan dan memberikan perintah, ada kalanya pula kepala sekolah bersikap demokratis dimana guru diberikan kebebasan untuk mengutarakan pendapat, ide dan gagasan, kemudian gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah SMA Negeri 1 Maos menggunakan gaya kepemimpinan Demokrasi dengan mengedepankan komunikasi, kolaborasi, dan koordinasi serta motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan

kepala sekolah menjadi bermanfaat bagi setiap pemimpin, guru dan karyawan dalam meningkatkan kinerja guru sehingga ketika menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan sudah sesuai dengan tujuan sekolah. Peranan pemimpin pendidikan antara lain sebagai *Personnal, Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Social, Leader, Enterpreuner, and Climator* disingkat menjadi (PEMASSLEC). (Peraturan Kemendikbud No. 162/U/2003 tentang Guru diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah dan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah) dalam (Usman, 2016, p. 306)

- a. Pemimpin sebagai *Personnal*, ialah harus memiliki integritas kepribadian dan akhlaqul karimah, mengembangkan budaya, teladan, keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, dapat mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, hingga minat dan bakat menjabat sebagai pemimpin pendidikan
- b. Sebagai *Educator*, pemimpin berperan merencanakan dan melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih (meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat khususnya bagi para siswa dan pendidik).
- c. Sebagai *Manager*, melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

- d. Sebagai *Administrator*, pemimpin harus mampu mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam rangka mendukung pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan.
- e. Sebagai *Supervisor*, ialah bekerja merencanakan supervisi, melaksanakan supervisi, dan menindaklanjuti hasil dari kegiatan supervisi untuk terus meningkatkan profesionalisme tenaga kerja pendidikan.
- f. Sebagai seorang pemimpin yang *Social*, bekerjasama dengan pihak lembaga lainnya untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki sifat kepekaan (empati) terhadap orang hingga kelompok orang.
- g. Pemimpin sebagai *Leader*, harus mampu memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah dengan optimal.
- h. Sebagai *Entrepreneur*, pemimpin harus kreatif dan inovatif, bekerja keras, ulet (pantang menyerah), dan naluri kewirausahaan.

- i. Pemimpin sebagai *Climator*, harus mampu menciptakan suasana lingkungan sekolah yang kondusif dan berjalan sesuai tujuan sekolah/madrasah. Peranan pemimpin/kepala sekolah adalah sebagai orang yang memiliki kepribadian yang, kewirausahaan, manajerial, supervisi, dan sosial hingga dapat disingkat KEMANA SUSI.

Berdasarkan berbagai peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru serta kekurangan yang masih perlu dipenuhi, kepala sekolah harus ada usaha-usaha untuk melakukan perbaikan-perbaikan agar terciptanya guru yang bermutu dan yang lebih dengan meningkatkan kinerja guru. Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang peneliti temukan dengan wawancara kepada kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap dalam meningkatkan kinerja guru yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan melalui beberapa tahap manajemen yaitu dalam proses pelaksanaan manajemen sangat berkaitan jelas dengan kegiatan tertentu yang harus dilaksanakan, dimana kegiatan tersebut dapat dipahami kepala sekolah yaitu:

- 1) *Planning* (Perencanaan) :

Perencanaan ialah kegiatan dasar manajemen yaitu dengan menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama masa yang akan datang serta apa yang harus dilaksanakan

terlebih dahulu agar dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut yang sudah dibuat. Dalam tahap ini kepala sekolah selalu melakukan koordinasi dengan guru dan tim manajemen, melakukan rapat-rapat untuk menentukan rencana ataupun target yang akan digunakan dalam mengembangkan kinerja guru, dapat pula melalui tukar ide dan gagasan antar guru dan kepala sekolah.

2) *Organizing* (Organisasi)

Organisasi merupakan langkah kegiatan manajemen dengan mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting serta memberikan wewenang/kekuasaan terhadap seseorang yang telah diberikan amanah serta kepercayaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut. Pada tahap ini sekolah membuat organisasi kecil didalam lingkungan sekolah agar sesuai dengan bidang kompetensinya masing-masing, sehingga memudahkan kepala sekolah dalam membimbing para guru untuk meningkatkan kinerja guru

3) *Staffing* :

Merupakan kegiatan manajemen yang menentukan keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, Latihan dan pengembangan tenaga kerja. Pada tahap ini kepala sekolah mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan yang didalamnya mengajarkan guru bagaimana menjadi guru

yang terus dapat meningkatkan kinerjanya, dapat pula dari pihak sekolah mengundang narasumber yang kompeten, sehingga hasil dari seluruh program yang diikuti oleh sekolah berimbas pada meningkatnya ilmu pengetahuan dan pengalaman guru-guru, dapat pula dengan antar guru berbagi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki agar satu sama lain antara guru dapat saling mempelajari, hal tersebut tidak hanya didapatkan ketika mengikuti pelatihan saja melainkan dapat pula didapatkan ketika keseharian guru di lingkungan sekolah.

4) *Motivating* (Motivasi) :

Mengarahkan dan menyalurkan serta mencontohkan untuk meningkatkan kinerja agar semangat dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam tahap ini ialah memberikan dorongan semangat terhadap guru-guru untuk terus merasakan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

5) *Controlling* dan *Evaluating*:

Mengukur pelaksanaan kegiatan dengan tujuan untuk menentukan sebab dan akibat dari penyimpangan-penyimpangan yang keluar dari tujuan serta mengambil tindakan koreksi setelah melaksanakan kegiatan agar terlihat apakah sudah sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan.

(Mukhtar, 2018, p. 38) Dalam tahap ini kepala sekolah menilai guru apakah sudah menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan sudah memenuhi target yang sudah ditetapkan, bagi guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik maka akan ada pembinaan dan pendampingan yang akan diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru. Kemudian kepala sekolah juga melaksanakan rapat evaluasi program, guna melihat/membandingkan apakah sudah tepat dalam meningkatkan kinerja guru, dan sejauh mana perkembangan program yang dilaksanakan, apakah terdapat kekurangan, penambahan yang perlu diperbaiki. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus tidak merasa puas dengan hasil baik yang didapatkan justru akan terus menerus melakukan perbaikan-perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru sehingga menciptakan guru yang bermutu dan lebih baik kedepannya.

2. Faktor penghambat dan solusi dari implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos

Dari hasil penelitian terdapat beberapa faktor di sekolah SMA Negeri 1 Maos yaitu penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Maos adapun faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja guru, pertama, kedisiplinan guru yang

kurang dalam melaksanakan suatu kegiatan, kedua, masih terdapat beberapa guru yang harus meningkatkan pengetahuan terkait teknologi untuk menunjang proses pembelajaran dan peningkatan kinerja guru sehingga masih menghambat dalam meningkatkan kinerja guru.

Solusi dari penghambat ialah dengan melaksanakan pembinaan dan pelatihan peningkatan pengetahuan terkait IT terhadap guru, dalam hal inipun kepala sekolah berusaha bagaimana guru-guru yang masih belum menguasai teknologi tetap bisa mengikuti program-program yang diadakan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru jadi tidak ada kata-kata saya tidak bisa, kata-kata saya malas, kata-kata saya sudah tua, tetapi intinya adalah bagaimana ada kemauan daripada guru-guru yang dikatakan gaptek dan tetap bisa mengikuti perkembangan zaman apalagi sekarang adalah zaman digital dan tentunya ini harus bisa mengikuti dan tentunya berkembang sesuai dengan era digital pada masa sekarang ini.

Adapun usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan perlunya perencanaan peningkatan kinerja guru yang matang, sehingga kegiatan berjalan dengan maksimal. Dengan memberikan pengetahuan terkait IT kepala sekolah memprogramkan bahwa guru-guru terutama guru TIK yang berkecimpun didalamnya ini bisa membagi ilmu, dengan

mengkoordinir guru-guru yang masih gaptek terhadap teknologi harus menyampaikan bahwa saya tidak bisa, saya belum bisa, nantinya dari koordinator dibidang TIK ini akan bisa mudah mendeteksi atau mengelist data guru-guru yang memang belum bisa karena kalau tidak seperti itu nanti hasilnya kurang baik tapi kalau sudah di list atau didaftar akan menjadi lebih maksimal.

Kurangnya gairah semangat kerja yang dirasakan oleh guru menjadikan sebagian dari guru tidak disiplin terhadap waktu disebabkan karena kurangnya usaha dari guru dalam memahami pentingnya kedisiplinan. Kemudian faktor motivasi untuk para tenaga kerja, seseorang yang belajar dan bekerja dengan motivasi yang kuat akan dapat melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh, penuh semangat, dengan motivasi yang kurang dan perhatian akan menghasilkan kerja yang kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan tanggungjawab guru sebagai pendidik. Dalam membentuk faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lihat dari beberapa faktor diantaranya yaitu:

- a. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat merumuskan masalah yang terjadi di lingkungan sekolah
- b. Fasilitas merupakan salah satu faktor pendukung untuk memaksimalkan kegiatan yang berdampak terhadap prestasi guru

- c. Tenaga ahli merupakan faktor pendukung untuk memaksimalkan kegiatan penunjang dalam meningkatkan kinerja guru
- d. Guru merupakan tenaga pendidik yang harus memiliki kualitas yang bermutu dalam meningkatkan kinerja guru
- e. Motivasi menjadikan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 1 Maos kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan pola kepemimpinan yang demokratis serta mengedepankan komunikasi, kolaborasi dan koordinasi dengan guru sehingga kepala sekolah sudah dapat menjalankan perannya sebagai: pemimpin *personal*, *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *social*, *leader*, *enterpreuner*, *cilmator*. Hal ini berdasarkan kepada hasil kemampuan guru dalam bekerja pada saat proses pembelajaran sehingga guru mampu meningkatkan kinerja dan kemampuannya, sebagai kepala sekolah, beliau telah melaksanakan tugasnya dengan maksimal, pertama aktif melaksanakan pengawasan, kedua beliau sering memberikan motivasi dorongan serta kepekaan guru yang masih mempunyai permasalahan, *ketiga* kepala sekolah memiliki *basic* lulusan dari manajemen pendidikan sehingga sudah menjadi modal dasar beliau untuk dapat mengelola dan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos

b. Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan kepala sekolah dan guru dapat dilihat faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos faktor penghambat: pertama, kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat merumuskan masalah yang terjadi di lingkungan sekolah, kedua fasilitas merupakan salah satu faktor pendukung untuk memaksimalkan kegiatan pembelajaran dan berdampak dalam meningkatkan kinerja guru, ketiga tenaga ahli merupakan salah satu pendukung untuk memaksimalkan kegiatan dalam meningkatkan kinerja guru, keempat guru merupakan tenaga pendidik yang harus memiliki kompetensi yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja guru, kelima motivasi ataupun dorongan dari kepala sekolah merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja guru sehingga menghasilkan guru yang profesional dan bermutu.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos dengan ini peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

a. Kepala sekolah harus lebih peka terhadap guru-guru, baik itu yang berprestasi maupun yang mengalami masalah dan selalu mendorong semangat kerja guru khususnya terkait kedisiplinan guru serta

pengembangan teknologi agar guru tetap bisa melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan perkembangan pendidikan dan terus meningkatkan kemampuan, dan inovasi dengan tujuan menghasilkan sekolah yang bermutu.

- b. Guru sebaiknya terus meningkatkan kompetensinya, kemampuan, dan inovasi guru dan mempersiapkan dirinya sebaik mungkin sebagai tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan.
- c. Sekolah sebaiknya terus melakukan evaluasi dan inovasi menyesuaikan dengan kondisi lingkungan sekolah sehingga tercapai sesuai dengan tujuan sekolah.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian dilapangan, peneliti dalam melaksanakan penelitian memberikan keterbatasan penelitian yang dialami dan dapat juga dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya agar nantinya mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, keterbatasan penelitian yang dialami peneliti antara lain:

1. Peneliti hanya bisa mewawancarai tiga guru karena pihak sekolah sedang melaksanakan beberapa tugas dari pemerintah serta undangan dari lembaga-lembaga di luar sekolah, dan jumlah guru yang banyak tidak memungkinkan peneliti melakukan wawancara dengan semua guru disekolah.

2. Dalam penelitian ini tidak meneliti seluruh ruang lingkup yang ada disekolah, dalam penelitian ini subjek yang diteliti ialah hanya kepala sekolah dan guru.
3. Penelitian ini belum sepenuhnya mengungkap secara detail terkait tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Maos Cilacap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Asmani, M. J. (2009). *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Professional*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Choiri, M. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Depdiknas, 2002 : 15. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan Strategi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Penerbit Cahaya Ilmu.
- dino. (2011). *manajemen*. jakarta: yfhf.
- Djafri, N. (2016). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan emosional)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH (Grup Penerbit CV BUDI UTAMA).
- Farid Mohammad, D. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fattah, N. (2017). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- H. Martinis Yamin, M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal Ashari Publishing.
- Hasanah, A. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kadir, S. R. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Khoiron, M. A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Mukhtar, H. L. (2018). *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*. Jambi: Timur Laut Aksara.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta Press.
- Rorimpandey, F. H. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press.

- Samsu. (2017). *Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*. Jambi: PUSAKA Jambi.
- Sari, E. (2019). *Manajemen Lingkungan Pendidikan*. Jakarta: Uwais Press.
- Soim, S. M. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Triyono, I. d. (2020). *Penulisan Karya Ilmiah (SKRIPSI)*. Klaten: Lakaisha.
- Usman, H. (2016). *Manajemen. Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, Edisi 4*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyudhiana, F. S. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Winoto, S. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Bildung.

LAMPIRAN

Lampiran I

PEDOMAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Nama : Dra. Masripah, M.M.Pd.
Jabatan : Kepala Sekolah

1. Bagaimana kebijakan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawab: Ada dalam RKT (Rencana Kerja Tahunan Standar Tendik melaksanakan diklat dan pelatihan ada kegiatan yang terprogram seperti *workshop* dan pelatihan-pelatihan serta kegiatan yang diikuti guru dari luar lembaga

2. Bagaimana pola kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?

Jawab: Ya gaya kepemimpinan dengan pola demokrasi, yang kedua dalam setiap kegiatan mengedepankan komunikasi, koordinasi dan kolaborasi dapat meningkatkan kinerja guru dan dengan kata-kata motivasi selalu dalam gelombang dan frekuensi yang sama. Kegiatan koordinasinya dilakukan setiap pagi kita komunikasi dan koordinasi dengan *breafing* menyampaikan apa yang sudah yang dilakukan dan apa yang akan dilakukan hari ini atau sampai kedepan

3. Bagaimana Pengukuran Standarisasi Kinerja Guru di sekolah?

Jawab: Dengan menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), sesuai regulasi, minimal ijazah S1 sesuai dengan kompetensi dan memiliki Nilai IP dan di rapatkan oleh team dan seleksi

4. Apakah terdapat faktor penghambat yang dialami dalam pelaksanaan implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Jawab: Sudah menerapkan, dan terkendala ada program yang setuju dan tidak setuju dan tingkat kesulitannya tidak terlalu sulit melalui SKP.

Lampiran II

PEDOMAN WAWANCARA GURU PAI

Nama : Yatiman, S.Pd.I.,M.Pd

Jabatan : Guru Pendidikan Agama Islam

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang dalam meningkatkan kinerja guru menurut bapak/ibu ?

Jawab: Kepemimpinan kepala sekolah terkait untuk meningkatkan kinerja guru yang sekarang saya rasa sudah begitu sangat baik dan dalam meningkatkan kinerja guru terutama dalam meningkatkan kualitas bapak/ibu guru terutama juga dalam kegiatan belajar mengajar karena memang bahwa bapak/ibu guru itu tentunya harus mempunyai kualitas dalam hal kegiatan belajar mengajar dan inipun juga akan berpengaruh bagaimana nanti juga untuk meningkatkan kualitas para siswa di SMA Negeri 1 Maos itu di bidang akademi. Juga dibidang non akademikpun banyak yang sudah beliau usahakan dalam meningkatkan kualitas bapak/ibu guru dalam hal ekstrakurikuler kegiatan OSN ataupun kegiatan KIR kegiatan Bahasa Inggris dan sebagainya beliau memajemen dengan sangat baik. Jadi beliau ini tentunya dengan basic beliau sebagai seorang kepala sekolah dan basic beliau itu lulusan manajemen pendidikan tentunya ini sudah menjadi modal dasar bagaimana

beliau itu bisa mengatur atau memanajemen segala sesuatunya di SMA N 1 Maos terutama dalam meningkatkan kinerja guru di SMA N 1 Maos.

2. Apakah manfaat yang dapat dirasakan oleh bapak/ibu dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Manfaatnya begitu banyak dan tentunya ini dirasakan oleh semua guru, karena mengapa dikatakan demikian, dari pribadi saya sendiripun bagaimana bahwa segala kinerja itu memang membutuhkan yang namanya perjuangan disinilah bahwa bagaimana bisa kami rasakan beliau ini berjuang untuk meningkatkan kinerja guru dan inipun tidak hanya dirasakan dari internal sekolah tapi juga ketika kami ini sedang melaksanakan kegiatan studi banding ke luar sekolah atau mungkin ketika hal inipun dibandingkan dengan sekolah-sekolah diluar SMA Negeri 1 Maos. Kemudian dalam selama inipun banyak hal-hal baru bagaimana caranya untuk menghadapi program-program baru dari pemerintah contohnya dulu ada kurikulum 13 kemudian ada IKM Impelementasi Kurikulum Merdeka Belajar, otomatis kamipun harus meningkatkan hal tersebut dan ini sudah kami rasakan bagaimana beliau cara manajemen beliau dalam meningkatkan dari kualitas guru di SMA N 1 Maos

3. Adakah pengaruh yang secara nyata terhadap guru dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Sangat banyak tapi salah satunya adalah ini bahwa kami sekarang tentunya lebih bisa bersaing dengan sekolah-sekolah lain tentunya dengan kepemimpinan beliau kami dibimbing agar kami bisa menjadi guru yang punya percaya diri tinggi yang mana hal inipun akan mempengaruhi ketika

kamipun bersanding dengan guru-guru dari sekolah lain. Nah ini kepemimpinan beliau pun juga bisa dirasakan ketika beliau ini memajemen atau menyampaikan hal-hal atau motivasi dan kebijakan-kebijakan terkait dengan kedisiplinan sekolah terutama untuk para siswa tapi itupun tidak luput juga untuk para guru-guru di SMA Negeri 1 Maos.

4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang sudah efektif dan tepat dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Saya rasa sudah efektif dan tepat dalam meningkatkan kinerja guru karena ketika program dari beliau ini ada dan disampaikan kepada kami sebagai guru ini selalu beliau pantau dan tentunya pasti ada evaluasi dan perbaikan secara bertahap bagaimana agar kinerja kami itu menjadi lebih baik tidak hanya untuk masa sekarang tapi juga untuk masa yang akan datang.

5. Adakah program kepala sekolah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Jawab: Ada program kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru contohnya adalah bahwa program beliau salah satunya ketika ada instruksi dari pemerintah pusat khususnya inipun beliau ini tidak ingin bahwa guru-guru di SMA Negeri 1 Maos itu tertinggal sehingga inilah salah satu program beliau intinya adalah jangan sampai tertinggal dengan sekolah-sekolah lain bahkan kalau bisa kita sudah lebih mendahului daripada sekolah-sekolah lain sehingga kita itu tidak tertinggal agar kami bisa lebih menguasai daripada sekolah-sekolah yang lain. Program yang hampir setiap tahun salah satunya adalah terkait dengan lomba-lomba bidang OSN kemudian ada bidang Karya Ilmiah Remaja ada bidang kerohanian dan bidang-bidang non akademik

lainnya seperti bidang keolahragaan dan masih banyak yang lainnya. Tentunya itulah hal-hal yang tentunya ini program yang tidak mau tertinggal dari sekolah-sekolah yang lain juga terkait dengan bidang akademik contohnya SNMPTN, SBMPTN dan ini dari sekolah ini mengharapkan bahwa program tersebut itu bisa sukses setiap tahunnya dan bahkan lebih selalu ditingkatkan dari tahun-tahun yang sebelumnya, ini tentunya program-program bagaimana siswa SMA Negeri 1 Maos itu banyak diterima di perguruan tinggi negeri maupun yang swasta yang tentunya memiliki bonavit yang baik. Jadi bisa dikatakan dapat meningkatkan guru kenapa, karena dari siswa ini ingin diterima di perguruan tinggi yang bonafit ini pun guru-guru pun harus meningkatkan kinerja pula, bagaimana salah satunya adalah dengan memotivasi siswa, kemudia ketika ada siswa yang terdapat kesulitan belajar guru-guru berusaha bagaimana memberikan solusi dan inipun tidak luput daripada kepemimpinan kepala sekolah untuk memanajemen guru-guru yang diberikan tanggung jawab/amanah untuk bisa mendampingi para siswa yang ingin berjuang melanjutkan ke perguruan tinggi.

6. Apakah program-program yang terdapat di sekolah sudah dapat menunjang peningkatan kinerja guru ?

Jawab: Jadi bisa dikatakan dapat meningkatkan guru kenapa, karena dari siswa ini ingin diterima di perguruan tinggi yang bonafit ini pun guru-guru pun harus meningkatkan kinerja pula, bagaimana salah satunya adalah dengan memotivasi siswa, kemudia ketika ada siswa yang terdapat kesulitan belajar guru-guru berusaha bagaimana memberikan solusi dan inipun tidak luput

daripada kepemimpinan kepala sekolah untuk memajemen guru-guru yang diberikan tanggung jawab/amanah untuk bisa mendampingi para siswa yang ingin berjuang melanjutkan ke perguruan tinggi.

7. Bagaimana keberlanjutan pola kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang apakah sudah tepat dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Pola kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Maos saya rasa sudah tepat dan dapat meningkatkan kinerja guru, contohnya tadi yang saya ceritakan diawal bahwa guru-guru di SMA Negeri 1 Maos itu salah satunya banyak hal yang baru yang didapatkan dengan manajemen beliau dalam hal meningkatkan kualitas guru dan tentunya kualitas guru inipun akan dapat meningkatkan kualitas para siswa di SMA Negeri 1 Maos dibidang akademik maupun non akademik.

8. Bagaimana kepala sekolah dalam membina guru-guru untuk meningkatkan kinerja guru?

Jawab: Dalam membina guru kepala sekolah inipun ya ada bekerja dengan tim disekolah yang terutama adalah tim manajemen sekolah, iya karena tim manajemen sekolah inilah yang tentunya menjadi prioritas utama ketika ingin memutuskan sesuatu akan disampaikan kepada guru-guru yang lain, tidak hanya itu juga beliauapun menggandeng berbagai instansi ataupun dari narasumber-narasumber yang bonafit yang berkualitas yang bagaimana ini akan meningkatkan kualitas guru di SMA Negeri 1 Maos

9. Adakah faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Faktor penghambat dalam setiap instansi pastinya ada entah itu guru-gurunya atau yang lain sebagainya pasti ada dan penghambat di SMA Negeri 1 Maos salah satunya adalah dari hal ilmu teknologi dalam hal TIK yakin ada beberapa guru yang masih dikatakan gaptek inipun salah satunya menjadi penghambat ketika dalam hal pembelajaran dan hal inipun kepala sekolahpun berusaha bagaimana guru-guru yang masih gaptek atau gagap teknologi inipun tetap bisa mengikuti program-program yang diadakan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru jadi tidak ada kata-kata saya tidak bisa, kata-kata saya malas, kata-kata saya sudah tua, tetapi intinya adalah bagaimana ada kemauan daripada guru-guru yang dikatakan gaptek dan tetap bisa mengikuti perkembangan zaman apalagi sekarang adalah zaman digital dan tentunya ini harus bisa mengikuti dan tentunya berkembang sesuai dengan era digital pada masa sekarang ini.

10. Bagaimana solusi yang dilakukan kepala sekolah bersama guru dalam menghadapi faktor penghambat tersebut ?

Jawab: Solusinya adalah tadi saya sampaikan bahwa ada guru-guru yang gaptek, tetapi beliau tetap memberikan solusi untuk guru-guru yang terampil terkait dengan teknologi digital, mereka agar bisa membagi ilmunya pada guru-guru yang masih gaptek sehingga dalam hal pembelajaran mereka yang gaptek atau gagap teknologi bisa terbantu agar bisa mengembangkan skill dan kemampuannya terkait dengan teknologi apalagi sekarang adalah era digital yang mana ini sangat penting karena masa itu akan terus berkembang dan

berkembang tentunya jangan sampai ketinggalan, jadi solusi beliau adalah seperti itu dan tentunya ini hanya salah satu dari berbagai macam solusi yang diberikan kepada kami para guru-guru di SMA Negeri 1 Maos. Pengetahun terkait IT kepala sekolah memprogramkan yang tadi saya sampaikan bahwa guru-guru terutama guru TIK yang berkecimpun didalamnya ini bisa membagi ilmu, dengan dikordinir guru-guru yang masih gaptek terhadap teknologi inipun harus menyampaikan bahwa saya tidak bisa, saya belum bisa dari coordinator ini dibidang TIK ini akan bisa mudah mendeteksi atau mengelist data guru-guru yang memang belum bisa karena kalau tidak seperti itu nanti saya rasa hasilnya kurang baik tapi kalau sudah di list atau didaftar itupun akan lebih maksimal.

PEDOMAN WAWANCARA GURU BK

Nama : Ali Masruri, S.Pd
Jabatan : Guru Bimbingan Konseling

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang dalam meningkatkan kinerja guru menurut bapak/ibu ?

Jawab; Berkaitan dengan ibu kepala sekolah itu sangat berantusias untuk meningkatkan kualitas kepedulian kepada guru dan siswa yang berorientasi pada kebermaknaan bagi peserta didiknya

2. Apakah manfaat yang dapat dirasakan oleh bapak/ibu dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Manfaatnya banyak karena itu bagian dari sebuah sistem dalam penyelenggaraan pendidikan sudah jelas tidak bisa lepas dari adanya kepala sekolah, yang pertama jelas manfaatnya merasa diawasi merasa didampingi, merasa ada yang memperhatikan ada yang memperdulikan dalam proses belajar mengajar.

3. Adakah pengaruh yang secara nyata terhadap guru dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Pengaruhnya ya ada secara nyata kaitanya misalkan untuk administrasi, pengusulan, pengangkatan, kenaikan pangkat, tanpa kepala sekolah tidak bisa, terus kaitanya dengan pengembangan diri guru, pelatihan-pelatihan ditugaskan oleh kepala sekolah, lalu dalam wadah-wadah organisasi profesi, seperti MGMP, MGBK itu juga dukungan dari kepala sekolah,

makanya itu menjadi sangat bermanfaat bagi seorang guru sebab kalau tidak ada kepala sekolah tadi bagaimana bisa naik pangkat, bagaimana bisa mengembangkan diri guru secara legal formalnya, disamping kontrol tentang pelaksanaan pembelajaran dan pembagian tugas harus sesuai kompetensi jadi menjadi vital dalam sebuah lembaga pendidikan keberadaan kepala sekolah

4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang sudah efektif dan tepat dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Kepala sekolah idealnya seorang kepala sekolah sesuai kebutuhan sesuai dengan kemampuannya memahami tentang prinsip-prinsip pendidikan, memahami yang dipimpinnya, bisa menjadi contoh dan teladan yang bisa mendorong semangat yang tinggi sebagai motivator, jadi sebagai leader pemimpin yang bijak yang memahami tempat dan keadaan yang dipimpin dan mampu mengarahkan sesuai apa yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi dari sekolah

5. Adakah program kepala sekolah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Jawab: Ada, programnya iya itu diadakan suatu pertemuan rutin, misalkan setiap pagi check in guru dan berdo'a bersama nanti dalam beberapa bulan secara terprogram pada akhir-akhir semester diadakan seperti pelatihan-pelatihan untuk melatih, memperbaharui dan mengupdate tentang persiapan-persiapan kaitanya dengan kegiatan belajar mengajar, terus juga ada program-program pelatihan yang diluar sekolah baik melalui organisasi profesi maupun dari lembaga-lembaga yang lain dalam rangka untuk meningkatkan kualitas ataupun pengembangan potensi daripada guru-guru, salah satunya diadakan

kaitanya dengan kurikulum merdeka dijelaskna tentang kurikulum sekarang, apa yang perlu disiapkan, dan sistem penilaian, karena update tentang pengembangan pendidikan.

6. Apakah program-program yang terdapat di sekolah sudah dapat menunjang peningkatan kinerja guru ?

Jawab: Sudah, tinggal mau dilaksanakan atau tidak, itu kan bicara tentang program, itu sudah idelanya kalau dilaksanakan semua bagus kalau sesuai dengan program.

7. Bagaimana keberlanjutan pola kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang apakah sudah tepat dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Intinya idealnya perlu terus ditingkatkan untuk lebih baik lagi

8. Bagaimana kepala sekolah dalam membina guru-guru untuk meningkatkan kinerja guru

Jawab: Pembinaan tadi dari hasil evaluasi ,pemantauan laporan dan sebagainya, permasalahnya dimana, kalau ada yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas masalahnya apa nah itu kan digali dan ditanya didorong dibantu, agar tidak mengorbankan kepentingan sekolah jadi yang tadinya kurang rajin bagaimana supaya rajin yang tadinya kurang semangat bagaimana supaya semangat.

9. Adakah faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Banyak, baik dari dalam diri guru-guru itu sendiri, latar belakang pengetahuan, pengalaman, lingkungan dan seterusnya yang menjadi karakter atau ciri khas daripada individu guru itu sendiri, ada yang semangat ada yang

kurang bersemangat ada yang idealis dan ada yang masa bodoh hanya menjalankan tugas itu sifatnya masing-masing baik guru maupun karyawan, tapi yang baik yang kepengin memajukan sekolah, yang semangat juga ada jadi kalau ditanya detail ya bervariasi iya itu karakter orang dari guru dan karyawan

10. Bagaimana solusi yang dilakukan kepala sekolah bersama guru dalam menghadapi faktor penghambat tersebut ?

Jawab: Hambatan dari luar pribadi, faktor keadaan contoh pada saat situasi pandemi, harus penyesuaian, terus berkaitan sarana dan prasarana masih ada beberapa yang perlu terus ditingkatkan contoh dengan situasi sekarang air masih bisa masuk, mengganggu konsentrasi kaitanya dengan bagaimana mengefektikan suatu kbm.

Solusinya ada kesadaran bersama, kesadaran bersama, harapanya seperti itu jadi yang salah ya salah kalau yang benar yang benar, idealnya seperti itu kaitnya dengan pertanggung jawaban dan saling mengingatkan saling bantu membantu untuk kebaikan jadi disitu bermusyawarah berunding apabila ada urusan itu untuk kebaikan bukan berunding untuk mensiasati hal itu saya kira umum terjadi, jadi dengan adanya kejujuran semuanya saling mengingatkan kejujuran nanti harapanya menjadi generasi yang jujur karena dizaman sekarang krisis kejujuran jadi hal yang umum, bukan disini saja. Karena apa, kaitanya dengan kontek pendidikan bagaimana nanti penyelenggaran pendidikan ataupun lembaga pendidikan bisa menjadi teladan yang betul-betul teladan sehingga nanti bisa menghasilkan anak-anak yang

bisa diteladani. Tapi kalau orang ingin dianggap seperti teladan dan bergaya teladan, la nanti dampaknya apa nanti bergayanya murid seperti itu jadinya semu, palsu didalamnya banyak kebohongan. Jadi lembaga pendidikan itu tidak bisa lepas dari lingkungan pendidikan.

PEDOMAN WAWANCARA WAKA KURIKULUM

Nama: Drs Harwan Apriyanto

Jabatan: Waka Kurikulum

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang dalam meningkatkan kinerja guru menurut bapak/ibu ?

Jawab: Ya sudah melaksanakan dengan sebaik mungkin beliau sebagai kepala sekolah

2. Apakah manfaat yang dapat dirasakan oleh bapak/ibu dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Manfaat yang dirasakan oleh guru ialah para guru menjadi lebih terawasi dan disiplin dalam bekerja dan terus meningkatkan kompetensinya

3. Adakah pengaruh yang secara nyata terhadap guru dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Pengaruh yang nyata guru di haruskan berangkat lebih awal jam 7 kurang 10 menit untuk melaksanakan berdo'a bersama dan breafing pelaksanaan pembelajaran

4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang sudah efektif dan tepat dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Sudah sangat tepat

5. Adakah program kepala sekolah/sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Jawab: Programnya melaksanakan peningkatan kinerja guru dengan memberikan bimbingan sesuai dengan kompetensi guru untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan kinerja

6. Apakah program-program yang terdapat di sekolah sudah dapat menunjang peningkatan kinerja guru ?

Jawab: Programnya seperti workshop dan pelatihan-pelatihan peningkatan kinerja guru

7. Bagaimana keberlanjutan pola kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang apakah sudah tepat dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Terus ditingkatkan

8. Bagaimana kepala sekolah dalam membina guru-guru untuk meningkatkan kinerja guru

Jawab: Membinanya dengan memberikan arahan dan bimbingan ketika terdapat kendala yang dialami oleh guru

9. Adakah faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru ?

Jawab: Ada penghambat seperti kurikulum sekarang dengan merdeka belajar, jadi guru diwajibkan bisa menggunakan teknologi IT untuk proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah

10. Bagaimana solusi yang dilakukan kepala sekolah bersama guru dalam menghadapi faktor penghambat tersebut

Jawab: Solusinya dengan melaksanakan pembinaan dan pelatihan peningkatan pengetahuan terkait IT terhadap guru.

Lampiran III

DOKUMENTASI WAWANCARA BERSAMA NARASUMBER

Dokumentasi wawancara bersama Bapak Yatiman, S.Pd.I.,M.Pd (Guru PAI)



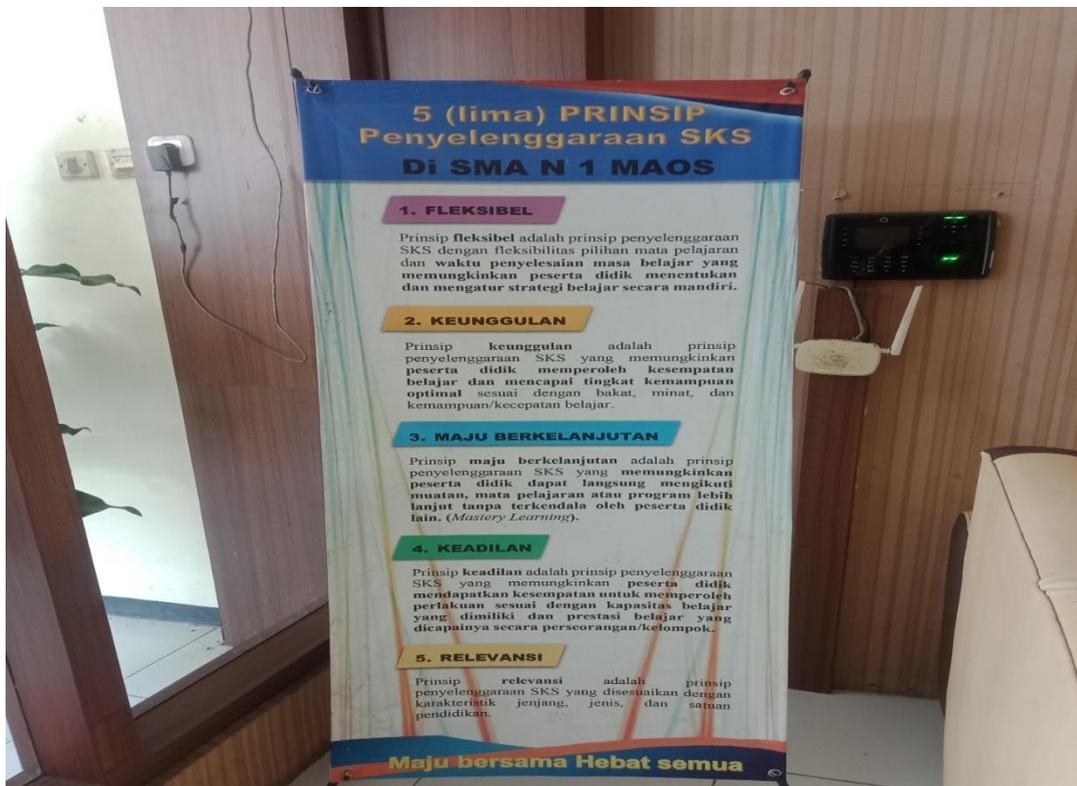
Dokumentasi wawancara bersama Bapak Ali Masruri, S.Pd (Guru BK)



Dokumentasi wawancara bersama Bapak Drs Harwan Apriyanto
(Waka Kurikulum)



Dokumentasi program sistem kredit semester (SKS)



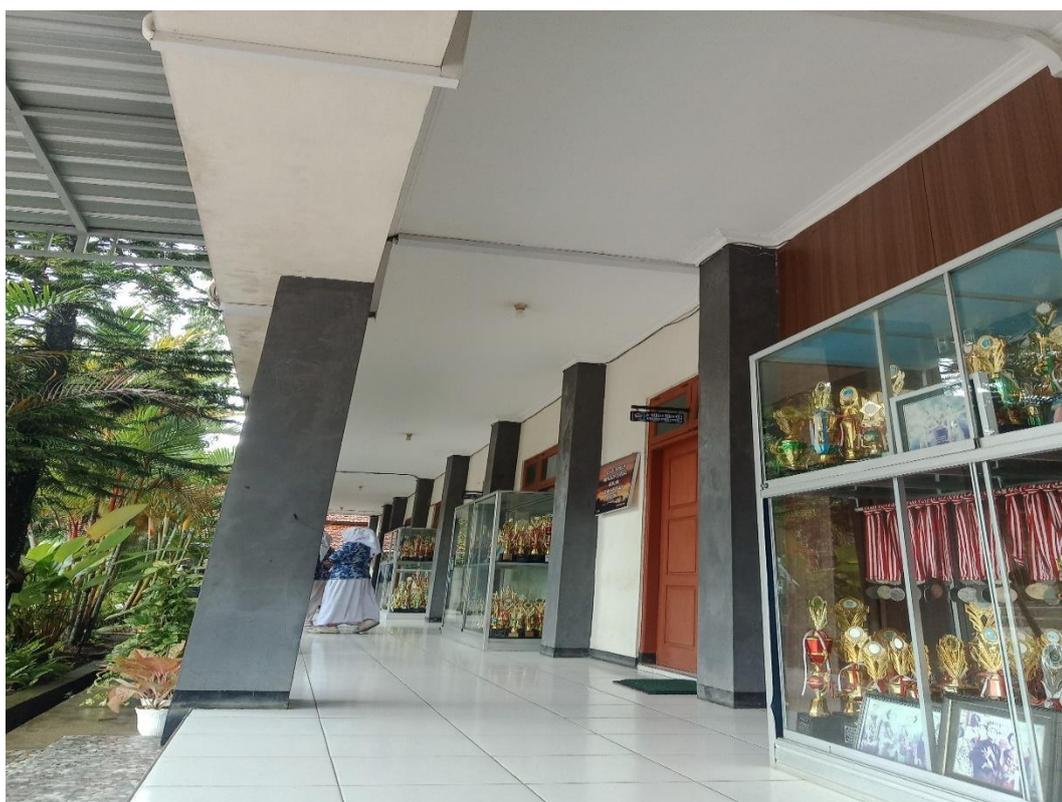
Dokumentasi Lingkungan Sekolah



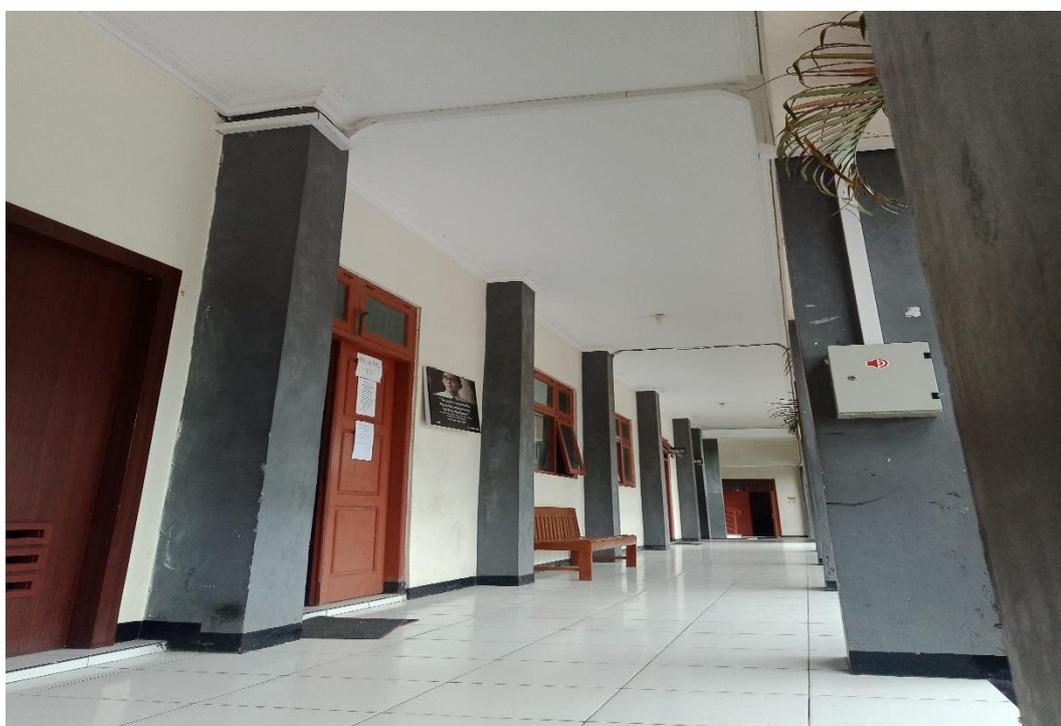
Ruangan Pusat Informasi dan Komunikasi



Halaman Sekolah



Ruangan Kepala Sekolah



Ruangan Administrasi Sekolah

Dokumentasi Prestasi Siswa



Siswa berprestasi di tingkat saintek Nasional



Prestasi siswa di tingkat Provinsi



Siswa berprestasi cabang lomba krenova tingkat kabupaten

Surst Keterangan Penelitian

SURAT KETERANGAN
No : 421.4 / 586 / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Nama | : Dra.MASRIPAH,M.MPd |
| 2. NIP | : 19660215 199602 2 001 |
| 3. Pangkat Gol./ Ruang | : Pembina (IV/a) |
| 4. Jabatan | : Kepala SMA Negeri 1 Maos Kab.Cilacap. |

Menerangkan dengan sesungguhnya :

- | | |
|-------------|-------------------------------|
| 1. Nama | : MUKTI ALLI. |
| 2. NIM. | : 1823231007. |
| 3. Prodi | : Manajemen Pendidikan Islam. |
| 4. Instansi | : UNUGHA Cilacap. |

Bahwa nama tersebut diatas benar – benar telah melaksanakan penelitian di SMA Negri 1 Maos.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Maos, 31 Oktober 2022.

Kepala SMA Negeri 1 Maos



Dra.MASRIPAH, M.M.Pd

NIP.19660215 199602 2 001

Lampiran IV

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae

A. Data Pribadi

1. Nama : Mukti Ali
2. Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 22 April 2000
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Status : Pelajar/Mahasiswa
6. Alamat KTP : Kaliori, RT 07 RW 05, Kalibagor,
Banyumas
7. Nomor Telepon/HP : 08812790764
8. E-mail : muktiiali01@gmail.com
9. NIM : 1823231007
10. Fakultas : Keagamaan Islam
11. Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

B. Riwayat Pendidikan

1. SD N 01 Kaliori
2. Mts Miftahussalam Banyumas
3. SMK Negeri 1 Kalibagor
4. Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali
Cilacap