

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Peran Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Pemimpin adalah orang yang melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungannya pada situasi tertentu, agar orang lain mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.¹

Dengan demikian, kepala sekolah merupakan pimpinan satuan pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah serta mempunyai pengaruh yang besar pula dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun definisi kepala sekolah menurut Wahjosumidjo bahwa “kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Tugas tersebut seharusnya dapat dipertanggungjawabkan dan dilaksanakan dengan baik,

¹ Husna Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Balai AksaraYudhistira, 1982), hal. 5-6

agar kepala sekolah dapat menjadikan sekolahnya menjadi sekolah yang berkualitas.²

Menurut James M Lipham yang dikutip oleh Euis Karwati dan Donni Juni Priansa dalam bukunya kinerja dan profesionalisme kepala sekolah mengatakan bahwa “kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka”. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh bawahannya agar sasaran dari tujuan yang ingin dicapai dalam suatu program yang dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik pula sehingga tercapailah tujuan tersebut. Hal ini menunjukkan pula bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan arah dari tercapainya tujuan tersebut.³

Sedangkan menurut Mulyasa dalam bukunya Menjadi Kepala Sekolah Profesional, mengatakan bahwa “kepala sekolah adalah manajer pendidikan profesional yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan.”⁴

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 83

³ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah : Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Jakarta: ALFABETA, 2013), hal. 37

⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 37

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin di suatu lembaga pendidikan yang mempunyai kekuasaan penuh untuk menentukan irama bagi lembaga yang di ampunya dan mempunyai tanggung jawab penuh untuk mengelola segala kegiatan di lembaga tersebut berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan guna pencapaian tujuan bersama.

b. Peran Kepala Sekolah

Pentingnya posisi kepala Madrasah dalam sebuah lembaga pendidikan, menuntut kepada semua kepala Madrasah untuk selalu berinteraksi dan berinovasi dalam mengelola dan mengembangkan pendidikan. Efektivitas kualitas dan kepemimpinan kepala Madrasah dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai kepala Madrasah yang disingkat **EMASLIM** (Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator) dengan penjabaran sebagai berikut:

1) Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di Madrasah. Menciptakan iklim Madrasah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga Madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan

meningkatkan sedikitnya 4 macam nilai, yaitu: pembinaan mental, moral, fisik dan artistik.⁵

- a. Pembinaan mental, berkenaan dengan pembinaan terhadap para tenaga pendidik tentang sikap batin dan watak.
- b. Pembinaan moral, berkenaan dengan ajaran baik dan buruk, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing.
- c. Pembinaan fisik, berkenaan dengan pembinaan jasmani, kesehatan dan penampilan secara lahiriah.
- d. Pembinaan artistik, berkenaan dengan pembinaan tentang kepekaan terhadap seni dan keindahan.

2) Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.⁶ Berdasarkan uraian tersebut, seorang manajer atau kepala Madrasah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali

⁵Sondang P. Siagian, *Organisasi, kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 1982), hlm. 22.

⁶E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 103.

dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajer adalah orang yang melakukan sesuatu secara benar (*People who do things right*).⁷ Dengan demikian, kepala Madrasah harus mampu merencanakan dan mengatur serta mengendalikan semua program yang telah disepakati bersama.

Kepala Madrasah harus mempunyai tiga keterampilan manajer.

Diantaranya:

- a. Keterampilan konsep, yaitu menciptakan konsep-konsep baru dalam mengatasi masalah.
- b. Keterampilan hubungan manusia, yaitu mampu melakukan komunikasi dengan baik, bergaul akrab, bisa bekerja sama, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan sebagainya.
- c. Keterampilan tehnik, yaitu keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas langsung di lapangan dalam memecahkan masalah.⁸

3) Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator menurut Mulyasa memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah secara spesifik. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum,

⁷ Vincent Gaspersz, *Total Quality Management* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 201.

⁸ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 14.

administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi kearsipan dan administrasi keuangan.⁹

Kemampuan-kemampuan kepala sekolah terkait sebagai administrator dapat dijabarkan dalam tugas-tugas operasional berikut:

- a) Kemampuan kurikulum harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi bimbingan konseling, administrasi kegiatan praktikum dan kelengkapan data administrasi kegiatan belajar mengajar.
- b) Kemampuan mengelola administrasi peserta didik harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi peserta didik, penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan ekstrakurikuler dan penyusunan data administrasi hubungan sekolah dengan orang tua dan peserta didik.
- c) Kemampuan mengelola administrasi personalia harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga guru serta pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga kependidikan seperti pustakawan, pegawai tata usaha, penjaga sekolah dan teknisi.
- d) Kemampuan mengelola administrasi sarana dan prasarana harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi gedung dan ruang, pengembangan data administrasi meubeler, pengembangan kelengkapan data

⁹ Sulistyorini, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sekolah Dasar*, (Jember: CSS, 2008) hal. 90

administrasi alat kantor (AMK), pengembangan kelengkapan data administrasi buku atau bahan pustaka, kelengkapan data administrasi alat laboratorium, serta pengembangan kelengkapan data administrasi alat bengkel.

- e) Kemampuan mengelola administrasi kearsipan harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi surat masuk, kelengkapan data administrasi surat keluar, pengembangan kelengkapan data administrasi surat keputusan, pengembangan kelengkapan data administrasi surat edaran.
- f) Kemampuan mengelola administrasi keuangan diwujudkan dalam pengembangan administrasi keuangan rutin, pengembangan administrasi keuangan yang bersumber dari masyarakat dan orang tua peserta didik, dari pemerintah diantaranya dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Pengembangan proposal untuk mencari bantuan keuangan dan pengembangan propposal untuk mencari berbagai kemungkinan dalam mendapatkan bantuan keuangan dari berbagai pihak yang tidak mengikat.

Herk (1994) menyarankan agar kepala sekolah sebagai administrator tidak memandang guru sebagai bawahan, melainkan sebagai teman sejawat.¹⁰ Sikap dan perilaku administrator hendaknya

¹⁰ *Ibid*, hal 99

bisa membuat guru-guru lebih merasa dihargai dan dihormati kemampuan profesionalnya. Sehingga guru-guru tidak segan menanyakan dan mendiskusikan sesuatu yang berkaitan dengan tugasnya kepada administrator. Komunikasi antar guru dan administrator akan menjadi lancar. Situasi ini akan mempermudah administrator memberi dorongan kepada guru-guru untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Adapun tugas dan fungsi dari kepala sekolah sebagai administrator adalah sebagai berikut:¹¹

- a) Membuat Perencanaan
 - b) Menyusun Organisasi Sekolah
 - c) Bertindak sebagai Koordinator dan Pengarah
 - d) Melaksanakan Pengelolaan Kepegawaian
- 4) Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik)

Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) bermakna sebagai sebuah proses pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai dari esensi pendidikan. Proses pembentukan karakter didasarkan pada alat pendidikan, kewibawaan, penguatan dan ketegasan yang mendidik. Dalam konteks kependidikan, dimana kepala sekolah berperan sebagai pendidik haruslah berorientasi pada tindakan, yakni bertindak sebagai guru, membimbing guru, membimbing siswa, mengembangkan staff.¹²

Kepala sekolah sebagai pendidik, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan

¹¹ *Ibid*, hal. 102

¹² Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), hal. 35.

disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasehat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, dan seterusnya. Kepala sekolah juga harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat nilai, yaitu pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik dan pembinaan artistik.

5) Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan program supervisi pendidikan yang baik, serta memanfaatkan hasil supervisi pendidikan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Dalam hal ini untuk memotivasi guru kepala sekolah harus mampu melakukan penilaian kinerja terhadap guru dalam KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) hasil penilaian tersebut akan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerjanya bila dirasa adanya penurunan pada kinerjanya.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala Madrasah sebagai supervisor adalah: (1) kepribadian guru, (2) peningkatan profesi secara kontinu, (3) proses pembelajaran, (4) penguasaan materi pembelajaran, (5) keragaman kemampuan guru, (6) keragaman daerah, dan (7) kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat.¹³

¹³ Dadang Suhandan, *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 37.

Adapun supervisi pengajaran diartikan sebagai serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Menurut Alton, Frish dan Neville, ada tiga konsep pokok supervise:¹⁴

- a. Supervisi pengajaran harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam proses pembelajaran.
- b. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, jelas kapan dimulai dan kapan mengakhiri program pengembangan tersebut.
- c. Tujuan akhir supervisi pengajaran adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi proses pembelajaran bagi para siswanya.

6) Kepala Madrasah Sebagai Leader

Kepala Madrasah sebagai *leader* (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Ada beberapa karakter yang harus dimiliki kepala Madrasah sebagai *leader* yaitu, kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Menurut John Gage, “*Leader is a guide; a conductor; a commander*”. (Pemimpin itu adalah penunjuk,

¹⁴ Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: GP. Press 2009).
Hal 82

pemandu, penuntun, dan komandan). Sedangkan kepribadian kepala Madrasah sebagai pemimpin (*leader*) akan tercermin dalam sifat-sifatnya (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.¹⁵

7) Kepala sekolah sebagai innovator

Kepala sekolah harus mampu mencari dan menemukan gagasan-gagasan baru untuk pembaharuan di sekolah serta kemampuan untuk melaksanakan pembaharuan di sekolah. Untuk menumbuhkan motivasi kepada guru kepala sekolah harus mau menerima saran dan kritik baik itu dari guru, staf dan pegawai lainnya agar mereka termotivasi untuk memberikan ide, saran ataupun kritik terkait pengembangan sekolah.

8) Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah harus mampu mengatur lingkungan kerja agar kondusif, mengatur suasana kerja menjadi nyaman dan tenang dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah, memberikan penghargaan bagi semua warga sekolah yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada warga sekolah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama.¹⁶

Kepala madrasah harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga diharapkan mampu menjadi orang terdepan dalam memberikan spirit

¹⁵ E. Mulyasa, *Op.cit.*, hlm. 115.

¹⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 98

bagi para guru dalam peningkatan profesionalisme kinerja mereka masing-masing. Kepala madrasah yang memiliki motivasi rendah bisa dipastikan akan berdampak buruk akan rendahnya motivasi kinerja guru, rendahnya motivasi kinerja guru akan mempengaruhi pula pada rendahnya motivasi belajar siswa, jika fenomena semacam ini terjadi pada suatu lembaga pendidikan maka mustahil lembaga pendidikan tersebut berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang dicita-citakan oleh kepala madrasah beserta para anggotanya.¹⁷

Motivasi juga dapat ditumbuhkan melalui pengaturan di bawah ini:

- a) Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.
- b) Pengaturan suasana kerja, seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu,

¹⁷ John W. Santrock, *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*, (Tri Wibowo B.S. Terjemahan. Jakarta: Kencana, 2007), hal. 510.

kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

c) Disiplin, disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya, membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya, dan melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama. Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan harus dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, dalam membina disiplin para tenaga kependidikan kepala sekolah harus berpedoman pada pilar demokratis, yakni dari, oleh dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan kepala sekolah *tut wuri handayani*.

d) Dorongan, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang

dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

- e) Penghargaan, Penghargaan (*reewads*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkannya.¹⁸

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan kesuksesan dalam sebuah manajemen pendidikan. Untuk itu perlu kiranya dibahas tentang pengertian kepemimpinan.¹⁹ Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih

¹⁸ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 115-122

¹⁹ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 99.

pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya.

Secara umum, tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dikenal adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire*. Masing-masing diuraikan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada orang yang paling berkuasa.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat, sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggungjawab yang diembannya. Gaya kepemimpinan ini memandang guru, staf, dan pegawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah, sehingga mendapat tempat sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia.²⁰

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf, dan pegawai lainnya. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada guru, staf, dan

²⁰ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan*, 201-202.

pegawai lainnya. Dalam hal ini, kepala sekolah bersifat pasif dan tidak memberi keteladanan dalam kepemimpinan.²¹

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Guru

Istilah guru berasal dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang memiliki arti orang yang mengajar. Dengan demikian orang-orang yang profesinya mengajar disebut guru.²² Selain mengajar guru juga dituntut untuk mendidik siswanya. Pengertian pendidik tersebut menurut Langeveld yang dikutip oleh M. Alisuf Sabari adalah “orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan atau kedewasaan seorang anak”.²³

Menurut Jejen Musfah “guru merupakan organisator pertumbuhan pengalaman siswa. Guru harus dapat merancang pembelajaran yang tidak semata menyentuh aspek kognitif, tetapi juga dapat mengembangkan keterampilan dan sikap siswa”.²⁴

Adapun Menurut Kunandar “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak

²¹ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 201-202.

²² Najib Sulhan, *Karakter Guru Masa Depan*, (Surabaya : PT Temprina Media Grafika, 2011), hal. 1

²³ M. Alisuf Sabri, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : CV Pedoman Ilmu Jaya, 1999), hal. 8

²⁴ Jejen Musfah, *Peningkatan Kopetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar, Teori dan Praktik*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 32

usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.²⁵

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab atas pendidikan atau pendewasaan seorang anak melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap.

b. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.²⁶

Menurut Husaini Usman “kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Produknya dapat berupa layanan jasa dan barang. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih”.²⁷

Adapun menurut Abdullah Munir “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

²⁵Kunandar, Guru Profesional : *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : PT Raya Grafindo Persada, 2007), hal.54

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 67

²⁷ Husaini Usman, *Manajemen :Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), hal. 489

kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi lembaga”.²⁸

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu wujud perilaku yang dimiliki guru dengan orientasi prestasi, prestasi tersebut dalam artian keberhasilan yang ingin dicapai, dan wujud perilaku dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Dengan demikian ada dua hal yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang termasuk guru. Pertama, pada faktor kemampuan. Guru harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, dalam artian ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Karena ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Misalnya guru yang ahli pada bidang matematika, maka sebaiknya guru tersebut mengajar matematika bukan mengajar pelajaran agama atau yang lainnya. Bila hal itu terjadi tentunya akan berpengaruh pada hasil kinerja guru tersebut. Kedua, pada faktor motivasi.

Motivasi bisa berasal dari intern dan ekstern. Dari intern yaitu guru harus mempunyai motivasi atau semangat mengajar yang kuat yang

²⁸ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2010), hal. 30

timbul dari hati nurani bukan hanya mengejar gaji yang dihasilkan dari profesinya. Dan dari ektern yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin harus terus memperhatikan motivasi guru sebagaimana perannya sebagai motivator. Bila guru mempunyai motivasi yang lemah baik dari intern atau ekstern, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja guru karena guru akan kurang bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan.²⁹

Ada empat faktor yang dapat menimbulkan motivasi kinerja guru antara lain yaitu :³⁰

1) Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasikan keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

2) Tanggung jawab terhadap tugas

Sebagai konsekuensi atas jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam melaksanakan tugasnya.

3) Minat terhadap tugas

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 67

³⁰ Departemen Agama RI, *Motivasi dan Etos Kerja*, Depag RI. Jakarta, 2002

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

4) Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja. Karena penghargaan, penghormatan, pengakuan sebagai subyek yang memiliki kehendak, pilihan, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap kerja seorang guru.

d. Macam-Macam Kinerja Guru

1) Kinerja guru dalam mendesain program pengajaran

Mengajar merupakan tugas mengorganisasi dan mengatur jalannya proses belajar mengajar. Oleh karena itu setiap guru perlu membuat persiapan pengajaran atau satuan pelajaran, sehingga dengan demikian ia dapat menggunakan dan mengatur alokasi waktu yang tersedia secara efektif dan efisien.

2) Kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar

kemampuan mengajar yang perlu dimiliki oleh seorang staf pengajar/guru yakni : a) kualitas-kualitas personal dan professional, b) persiapan mengajar, c) perumusan tujuan

pembelajaran, d) Penampilan guru dalam mengajar dikelas, e) penampilan siswa dalam belajar, f) Evaluasi.³¹

4. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Sejarah peradaban manusia banyak menunjukkan bahwa keberhasilan dan keberlangsungan sebuah organisasi banyak dipengaruhi kuat tidaknya seorang pemimpin, keberhasilan dan kegagalan organisasi banyak ditentukan oleh seorang pemimpin karena ditangan pemimpin letak kendali dan penentu arah yang ditempuh organisasi menuju tujuan bersama.

Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya selalu memperhatikan bawahannya baik secara material maupun non material. Dengan perhatian kepada bawahannya, diharapkan kinerja guru akan meningkat. Kepala sekolah perlu juga mengadakan berbagai macam kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja guru, ada 3 hal yang bisa dilakukan kepala sekolah yaitu:³²

a. Pembinaan disiplin

Dalam hal ini, pemimpin harus mampu guru mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Disiplin juga merupakan suatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat

³¹Syarifudin Nurdin, *Guru Professional dan Implementasi Kurikulum*, Ciputat Press, Jakarta, 2002.

³²E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hal 118-126.

terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

b. Pembangkitan motivasi

Motivasi adalah kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertindak laku mencapai tujuan.³³ Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominant yang dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja.

c. Penghargaan (*rewards*)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Dengan penghargaan, bawahan akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna jika dikaitkan dengan prestasi guru secara terbuka sehingga setiap guru memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.

Dari kegiatan strategi tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu perseorangan dan kelompok.

1) Strategi perseorangan

Yang dimaksud strategi perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

³³ Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hal 205.

- a. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*) yang dimaksud dengan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang belajar.
 - b. Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*). Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu.
 - c. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan mengatasi problem yang dialami siswa. Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa
 - d. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain:
 - 1) Menyusun prota dan promes
 - 2) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran
 - 3) Melaksanakan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas
 - 4) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran
 - 5) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar mengajar
 - 6) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, *study tour* dan lain-lain
- 2) Strategi kelompok

Strategi kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok.

Beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain:

a. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodic dengan guru-guru. Berbagai hal yang dapat dijadikan bahan dalam rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti: hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum dan pembinaan administrasi sekolah.

b. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok. Kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk diprogramkan untuk mengadakan pertemuan guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar.³⁴

Menurut E. Mulyasa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah berorientasi pada pembinaan guru sendiri sebagaimana tertera di bawah ini:

- 1) Dalam melaksanakan pembinaan profesional guru, kepala sekolah bisa menyusun program penyetaraan bagi guru-guru yang memiliki kualifikasi DIII agar mengikuti penyetaraan S1 atau Akta IV, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya.

³⁴ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan...*, hal 120-122.

- 2) Kepala sekolah mengikutsertakan guru-guru melalui seminar dan pelatihan yang diadakan Depdiknas maupun diluar Depdiknas. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membenahi materi dan metodologi pembelajaran.
- 3) Melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) para guru diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran dan bahan ajar yang dapat diterapkan dalam kelas.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru tidak bisa diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja.³⁵

Dengan demikian strategi ini dapat membangkitkan dan memperkuat minat-minat yang baru maupun yang lama bagi para guru. Memberi motivasi untuk lebih mendalam terhadap suatu obyek, menanamkan kesadaran terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh par guru.

B. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi yang hendak dilakukan.

³⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hal 78-79.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Emha Dzia'ul Haq, Jurusan Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2013) dengan judul skripsi “peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor terhadap kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta”. Fokus sekripsi ini adalah pada upaya kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta. Kesimpulan sekripsi ini yaitu bahwa cara yang dilakukan kepala sekolah dalam pemenuhannya sebagai motivator antara lain yaitu rasa hormat (*respect*), informasi (*information*), hukuman (*punishment*), perilaku (*behavior*), perintah (*comand*), perasaan (*sence*). Sedangkan untuk meningkatkan kinerja guru di SDIT kepala sekolah menggunakan dua teknik atau strategi yaitu teknik individu dan kelompok. Teknik individu meliputi : kunjungan kelas dan percakapan pribadi. Dan teknik kelompok meliputi rapat guru, orientasi pertemuan guru-guru, lokakarya, adanya diklat, atau pelatihan untuk guru, sarana dan prasarana dilengkapi untuk menunjang pembelajaran, adanya pegangan guru berupa buku, kedisiplinan guru-guru yang tertera pada tata tertib di SDIT Yogyakarta.³⁶
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kardani jurusan Kependidikan Islam Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan

³⁶ Emha Dzia'ul Haq, “*Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dan Supervisor terhadap Kinerja Guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta*, (Yogyakarta, 2013), hal .89, tidak dipublikasikan

Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2007) dengan judul skripsi “Kinerja Guru Kelas di SD Negri Cempaka Baru I Ciputat”. Fokus sekripsi ini adalah pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kelas di SD Negri Cempaka Baru I Ciputat. Kesimpulan sekripsi ini yaitu bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian kompensasi, dan memberikan penilaian terhadap prestasi kinerja guru. kompensasi merupakan alat yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Karena pemberian kompensasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktifitas seseorang, tanpa adanya kompensasi maka kinerja seorang guru akan menurun. Selain itu dengan memberikan penilaian terhadap prestasi kerja guru kepala sekolah dapat mengetahui kelemahan-kelemahan guru dalam bekerja, apabila kualitas pelaksanaan kerja selama ini dibawah standar, maka guru tersebut akan diberi bimbingan dan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerjanya.³⁷

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Sukanti (2012) dengan judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo” dengan informan penelitian kepala sekolah sebagai informan kunci, dan wakil kepala sekolah serta beberapa guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo sebagai informan pendukung. Hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Peran kepala sekolah sebagai motivator di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu dengan

³⁷ Kardani, “Kinerja Guru Kelas : SD Cempaka Baru I Ciputat, “Skripsi pada Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (Jakarta, 2007), hal. 53, tidak dipublikasikan.

pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, penghargaan, serta pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. 2) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu disiplin kerja yang kurang, kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, dan partisipasi guru yang kurang. 3) Upaya kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam mengoptimalkan kinerja guru dilihat dari perannya sebagai motivator yaitu melakukan pembinaan disiplin kerja, melaksanakan komunikasi secara efektif, memberikan kata-kata penyemangat, dan pengarahan.³⁸

4. Penelitian yang dilakukan oleh Imam Wahyudi (2010), tentang peran kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalitas guru (studi penerapan fungsi manajemen kepala madrasah di madrasah alam bilingual MTs Surya Buana Malang), menemukan bahwa kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalitas guru dari segi penerapan fungsi manajemen. penelitian ini tidak mengungkap secara rinci gaya kepemimpinan kepala madrasah. Fokus pada peran dan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Meneliti pada aspek manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.³⁹

³⁸ Emha Dzia'ul Haq, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dan Supervisor terhadap Kinerja Guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta, (Yogyakarta, 2013), hal. 91, tidak dipublikasikan.

³⁹ Imam Wahyudi, *Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru: Studi Penerapan Fungsi Manajemen Kepala Madrasah di Sekolah Alam Bilingual MTs Surya Buana Malang*, Skripsi, Tidak Diterbitkan, (Malang: PPS UIN Malang, 2010).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Alimah (2013). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta. Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah Bagaimana upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman, Yogyakarta. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi atau penilaian pembelajaran, serta komunikasi dan interaksi.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

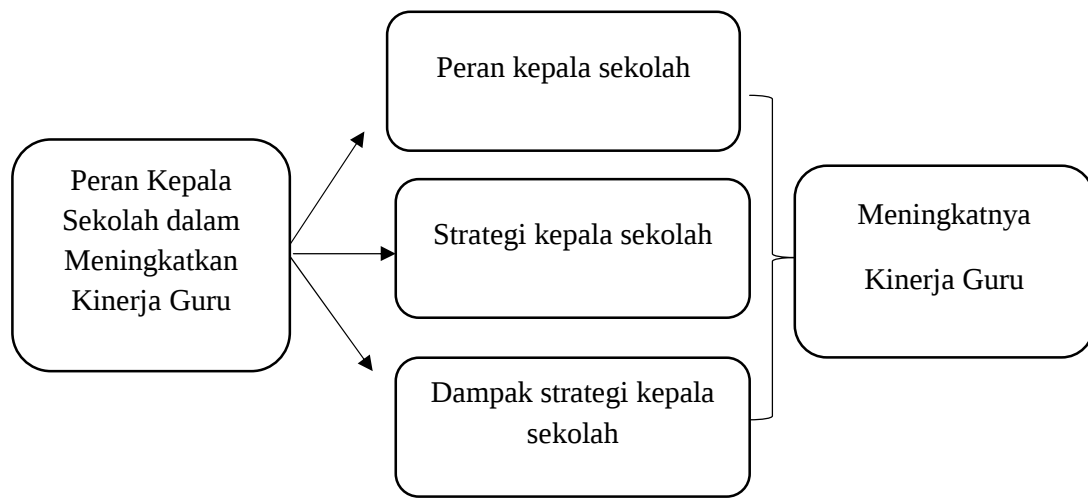
No.	Judul dan Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor terhadap kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta. Oleh: Emha Dzia'ul Haq (2013)	1. Teknik Pengumpulan Data: a. Wawancara b. Observasi c. Dokumentasi 2. Jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif	Fokus sekripsi ini adalah pada upaya kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta. Lokasi penelitian di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta.
2.	Kinerja Guru Kelas di SD Negri Cempaka Baru I Ciputat Oleh: Kardani (2007)	1. Teknik Pengumpulan Data: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 2. Jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif	Fokus sekripsi ini adalah pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kelas di SD Negri Cempaka Baru I Ciputat. Kesimpulan sekripsi ini yaitu bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian kompensasi, dan memberikan penilaian terhadap prestasi kinerja guru.
3.	Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Kinerja guru di SMK	1. Teknik Pengumpulan Data: a. Observasi	Hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Peran kepala sekolah sebagai motivator di

	Muhammadiyah 1 Wonosobo Oleh: Sri Sukanti (2012)	b. Wawancara c. Dokumentasi 2. Jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif	SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu dengan pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, penghargaan, serta pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. 2) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu disiplin kerja yang kurang, kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, dan partisipasi guru yang kurang. 3) Upaya kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam mengoptimalkan kinerja guru dilihat dari perannya sebagai motivator yaitu melakukan pembinaan disiplin kerja, melaksanakan komunikasi secara efektif, memberikan kata-kata penyemangat, dan pengarahan.
4.	Peran kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalitas guru (studi penerapan fungsi manajemen kepala madrasah di madrasah alam bilingual MTs Surya Buana Malang). Oleh: Imam Wahyudi (2010)	1. Teknik Pengumpulan Data: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 2. Jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif 3. Studi Kasus	Fokus pada peran dan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Meneliti pada aspek manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
5.	Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Oleh: Nur Alimah (2013).	1. Jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif 2. Studi Kasus	Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah Bagaimana upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman, Yogyakarta. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi atau penilaian pembelajaran, serta komunikasi dan interaksi.

Penelitian diatas secara umum hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu membahas tentang motivasi dan kinerja guru. Berbeda dengan kedua penelitian yang sudah ada diatas tadi, penelitian ini lebih menekankan pada upaya kepala sekolah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru, alasan mengangkat tema ini karena kinerja guru tidak bisa lepas dari motivasi seorang kepala sekolah. Kinerja yang baik tentunya butuh dorongan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dalam meningkatkan prestasi kerja agar mencapai hasil yang optimal. Bila kebutuhan motivasi kerja guru dalam mengajar terpenuhi maka akan memberikan kemajuan yang pesat pada perkembangan mutu pendidikan khususnya pada lembaga pendidikan itu sendiri, karena dampak positifnya adalah kepada prestasi siswa yang akan meningkat dan memajukan mutu pendidikan tersebut.

C. Paradigma Penelitian

Setelah melihat apa yang sudah peneliti sampaikan diatas dapat digambarkan bahwa Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kineja Guru di MTsN 2 Tulungagung, tidak lepas dari fokus penelitian peran kepala sekolah sebagai motivator, strategi kepala sekolah, dan dampak strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagai kepala sekolah nantinya bisa menciptakan generasi masa depan yang memiliki kinerja yang optimal dalam menjalani proses belajar mengajar di sekolah. Berikut paradigma penelitian:



Gambar 2.1 Paradigma Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru