

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Tinjauan Tentang Peran Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah lembaga yang menjadi wadah menerima, dan memberi pelajaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.¹

b. Peran Kepala Sekolah

Tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Tidak semua kepala sekolah mengerti maksud kepemimpinan dan fungsi-fungsi yang harus di jalankan sebagai pemimpin pendidikan yang memberikan sumbangan bagi perumusan tujuan serta terhimpunnya kelompok didalam kerja sama mencapainya dianggap sebagai pemimpin yang sebenarnya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal 83

mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang, yaitu ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.²

Sebagai pemimpin, kepala sekolah membawahi para pekerja dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki orang-orang yang dipimpin. Pemimpin diartikan juga sebagai orang yang berwenang dalam pengambilan keputusan suatu organisasi. Sebagaimana peran kepala sekolah antara lain adalah:

- 1) Sebagai evaluator, maka kepala sekolah harus melakukan langkah awal, yaitu melakukan pengukuran seperti kehadiran, kerajinan, dan pribadi pada guru, tenaga kependidikan, administrator sekolah, dan siswa. Data hasil pengukuran tersebut kemudian ditimbang-timbang dan dibandingkan yang akhirnya dilakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan, misalnya terhadap program, perlakuan guru terhadap siswa, hasil belajar, perlengkapan belajar, dan latar belakang guru.
- 2) Sebagai manajer, maka kepala sekolah harus memerankan fungsi manajerial dengan melakukan proses perencanaan,

² Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) hal 2

pengorganisasian, penggerakan, pengoorganisasian, (*pleaning, organizing, actuating, controlling*). Merencanakan berkaitan dengan menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Mengorganisasikan adalah mendesain dan membuat struktur organisasi, termasuk memilih orang-orang yang kompeten dalam menjalankan tugas dan mencari sumber daya pendukung yang paling sesuai. Menggerakkan adalah mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugas secara sukarela tanpa keterpaksaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Mengontrol adalah membandingkan apakah pelaksanaan sudah sesuai dengan yang direncanakan.

- 3) Sebagai administrator, maka kepala sekolah memiliki dua tugas utama. Pertama sebagai pengendali struktur organisasi, yaitu mengendalikan bagaimana cara pelaporan, dengan siapa tugas tersebut harus dikerjakan, dan dengan siapa berinteraksi dalam mengerjakan tugas tersebut. Kedua, melaksanakan administrasi substantive yang mencakup administrasi kurikulum, personalia, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan dengan masyarakat, dan administrasi umum.
- 4) Sebagai supervisor, maka kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan serta administrator lainnya. Namun,

sebelum memberikan pembinaan dan bimbingan kepada orang lain, maka kepala sekolah harus membina dirinya sendiri. Supervise bisa dilakukan ke dalam kelas atau dalam kantor tempat bekerja.

- 5) Sebagai leader, maka kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah terutama ditujukan kepada para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Namun demikian, kepemimpinan kepala sekolah juga ditujukan kepada para tenaga kependidikan dan administrator lain serta siswa.
- 6) Sebagai inovator, maka kepala sekolah melaksanakan pembaruan-pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin berdasarkan prediksi-presiksi yang telah dilakukan sebelumnya.
- 7) Sebagai motivator, maka kepala sekolah harus selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan dan administrative sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi itu bisa diberikan dalam bentuk

hadiah atau hukuman baik fisik maupun non fisik. Namun dalam memberikan motivasi ini, harus mempertimbangkan rasa keadilan dan kelayakannya.³

Menurut E. Mulyasa, manajemen pendidikan kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.⁴

Sebagai edukator, kepala sekolah harus mampu membuat program pembelajaran, mampu membimbing dewan guru dalam melaksanakan tugasnya, mampu membimbing staf dalam melaksanakan tugasnya, mampu membimbing bermacam kegiatan siswa. Sebagai manager, kepala sekolah harus mampu menyusun organisasi personal dengan uraian tugasnya, kemampuan menggerakkan stafnya dan segala sumber yang ada di sekolah tersebut. Sebagai administrator, kepala sekolah harus mampu mengelola semua perangkat KBM secara sempurna, mampu mengelola administrasi kesiswaan, tenagaakerjaan, keuangan, sarana dan prasarana, dan sebagainya. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu menyusun program supervisi di sekolah, mampu memanfaatkan hasil supervisinya

³ Nurkolis, *Manajemen Berbasis sekolah*, (Jakarta: Grasindo, 2002) hal. 120-121

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005) hal 98.

guna meningkatkan kinerja guru dan staf serta disiplin dan prestasi siswa.

Sebagai leader, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian yang kuat, memahami kemajemukan, mengupayakan peningkatan kinerja guru dan staf, siap dan butuh kritikan, mempunyai visi dan misi yang jelas dalam lembaga yang dipimpinnya, mampu berkomunikasi dengan baik, mampu mengambil keputusan bersama, mampu menciptakan hubungan dengan bawahan yang harmonis. Sebagai inovator, kepala sekolah harus pro aktif dalam memajukan sekolah, mampu mengatur lingkungan kerja sehingga lebih kondusif.

Menurut George R. Terry dalam bukunya Ali Chaerudin leader peran kepala sekolah sebagai leader adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka menyukai untuk berusaha dalam mencapai tujuan.⁵

Kepala sekolah berperan sebagai evaluator, menurut Suharsimi Arikunto, evaluasi adalah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagian mana tujuan pendidikan yang sudah tercapai.⁶

⁵ Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*, (Sukabumi: CV Jejak, 2019) hal.195

⁶ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) hal 18

Menurut Stoner yang dikutip Wahjosumidjo, sebagai manajer, kepala sekolah merupakan seorang perencana, organisatoris, pengendali terhadap sekolah yang dipimpinnya, ada 8 macam fungsi seorang manajer yang dilaksanakan dalam suatu organisasi. Yaitu:

- 1) Bekerja dengan dan melalui orang lain
- 2) Bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan
- 3) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi semua persoalan
- 4) Berfikir secara realistic dan konseptual
- 5) Juru penengah
- 6) Seorang politisi
- 7) Pengambil keputusan yang sulit.⁷

Kepala sekolah juga berperan sebagai administrator sekolah yang di pimpin. Menurut Ngalim Purwanto, peran kepala sekolah adalah membuat perencanaan, menyusun organisasi, bertindak sebagai koordinator dan pengarah, serta melaksanakan pengelolaan kepegawaian. Selain sebagai administrator ngalim purwo mengemukakan bahwa kepala sekolah berperan sebagai supervisor, yang bertugas meneliti, mencari, dan menentukan apa saja yang diperlukan bagi kemajuan dan tercapainya tujuan

⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala..*, hal 124

sekolah.⁸ Menurut Soewadji Lazaruth, yang dikutip Juhri tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor adalah semua kegiatan yang mencakup mengajar, mengkoordinasikan, dan membimbing pertumbuhan pegawai sehingga dapat memahami dan lebih meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar.⁹

E. Mulyasa mengemukakan bahwa peran kepala sekolah yang terakhir adalah motivator. Sebagai motivator, kepala sekolah dituntut untuk memberikan motivasi kepada warga atau elemen sekolah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat pembelajaran (PSB)¹⁰

c. Tindakan kepala sekolah terhadap pegawai

1) Mempengaruhi

Artinya pemimpin harus mampu untuk mempengaruhi seluruh pegawai untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan sekolah melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan

⁸ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervise Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003) hal 106

⁹ Juhri, *Prespektif Manajemen Pendidikan Islam*, (Metro. Lembaga penelitian UM Metro, Press 2006), hal 57

¹⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekola..*, hal 120

demikian, seluruh pegawai melakukan tugas sesuai yang diberikan kepala sekolah kepadanya. Keberhasilan pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau mengerjakan perintah yang diberikan. Sebaliknya, ketidakmampuan pemimpin dalam mempengaruhi karyawan akan bersifat fatal bagi pencapaian tujuan sekolah.

2) Loyal

Kepala sekolah harus mampu membuat pegawai setia terhadap sekolah. Pegawai akan senang dan betah bekerja di sekolah dan tidak membongkar rahasia sekolah kepada pihak luar. Kepala sekolah juga harus mampu menekan tingkat keluar masuk atau *turnover* pegawai dengan mengakomodasi seluruh kepentingan pegawai secara profesional dan proporsional. Dengan adanya *turnover* ini sangat merugikan sekolah, dengan kata lain, pihak sekolah harus mencari, menyeleksi, dan mendidik karyawan baru untuk posisi yang ditinggalkan. Kemudian yang paling penting adalah pegawai yang keluar akan membawa sejumlah rahasia yang ada.

3) Komitmen

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus meningkatkan komitmen pegawai terhadap sekolah. Komitmen pegawai dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap segala urusan yang telah

ditetapkan perusahaan. Pegawai juga harus menepati janji-janji yang telah dibuatnya. Komitmen pegawai sangat penting sehingga semua saling mematuhi dan menjaga kepentingan sekolah.

4) Kepuasan kerja

Kepala sekolah harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai, sehingga terus mau berkerja. Kepuasan kerja pegawai sangat penting, sehingga akan berdampak pada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja.

5) Kinerja

Kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan pegawai yang berkinerja tinggilah sekolah mampu meningkatkan mutu yang ada. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Artinya, untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka beberapa faktor tersebut harus dikelola dengan sebaik-baiknya.

6) Kesejahteraan

Kepala sekolah harus mampu memberikan kesejahteraan yang baik dibandingkan dengan yang diberikan sekolah lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan

kerja, dan kinerja pegawai juga terus meningkat. Artinya pegawai yang kesejahteraannya layak, wajar, dan lebih baik dari sekolah lain akan memberikan keuntungan bagi sekolah.¹¹

2. Tinjauan Tentang Problematika Lembaga

a. Pengertian problematika

Istilah problema/problematika berasal dari bahasa Inggris *problematic* yang artinya persoalan atau masalah. Sedangkan dalam kamus bahasa Indonesia, problema berarti hal yang belum dapat dipecahkan, yang menimbulkan permasalahan. Adapun masalah itu sendiri adalah suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan, dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan sesuatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai hasil yang maksimal. Dalam bukunya, Syukir mengemukakan bahwa problematika adalah suatu kesenjangan yang mana antara harapan dan kenyataan yang diharapkan tidak sesuai.¹²

Jadi yang dimaksud problematika adalah kendala atau permasalahan yang masih belum dapat dipecahkan sehingga menjadi suatu tujuan menjadi terhambat dan tidak maksimal.

¹¹ Kamsir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), hal

¹² Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Al-Ikhlash, 1983), hal. 65

b. Pengertian lembaga

Lembaga adalah badan, organisasi, kaidah, atau norma-norma, baik formal maupun informal sebagai pedoman untuk mengantar perilaku segenap anggota masyarakat, baik dalam kegiatan sehari-hari maupun dalam usahanya mencapai suatu tujuan tertentu.¹³

Menurut Adelman dan Thomas lembaga adalah suatu bentuk interaksi di antara manusia yang mencakup sekurang-kurangnya tiga tingkatan.

- 1) Tingkat pertama, tingkat nilai kultural yang menjadi acuan bagi institusi yang lebih rendah tingkatannya.
- 2) Tingkat kedua, mencakup hukum dan peraturan yang mengkhususkan pada apa yang disebut aturan main (*the rules of the game*)
- 3) Tingkat ketiga, mencakup peraturan yang bersifat kontraktual yang digunakan dalam proses transaksi.

Sekolah merupakan lembaga sosial yang memiliki fungsi pengendalian sosial. Fungsi pengendalian sosial dilaksanakan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, para guru dan BK. Sekolah memberikan wawasan pengetahuan sosial bagi civitas akademika agar dapat bertingkah laku sesuai dengan tata nilai dan

¹³ Rita Hanafie, *Pengantar Ekonomi...*, Hal. 119

norma, baik untuk di sekolah maupun di masyarakat.¹⁴ Jadi problematika lembaga adalah permasalahan yang ada pada organisasi, sehingga keberlangsungan organisasi mengalami kendala dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien jika tidak segera diselesaikan. Beberapa problematika lembaga yang sering terjadi antara lain adalah problematika personalia, problematika kesiswaan, problematika sarana dan prasarana.

1) Problematika personalia

Personalia adalah serangkaian proses kerja sama mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan pendayagunaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien sehingga semua personil sekolah menyumbang secara optimal bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Personalia sekolah meliputi guru, dan pegawai lainnya. Personalia dapat dibedakan atas tenaga kependidikan, dan tenaga non kependidikan. Tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang pendidikan pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan pengajar. Sedangkan tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar,

¹⁴ Muhammad Nurun Shofi, *Sosiolog*, (Jakarta: Vicosta Publishing, 2015) hal 241

dan pelatih. Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, ketua, dan pemimpin satuan pendidikan luar sekolah.¹⁵ Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan, yang merupakan faktor penting dan akan ikut menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi. Tugas personalia adalah mengatur, membina, menggerakkan, serta mengembangkan pegawai agar mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.¹⁶

Personalialia sebagai sumber daya manusia di suatu lembaga merupakan bagian dalam menentukan keberhasilan sekolah. Pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pengembangan individu, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi. Personalialia sebagai individu harus memiliki ketertarikan dan rasa pengabdian terhadap lembaga tempat mengajar. Personalialia sebagai pribadi juga harus memiliki motivasi yang tinggi dan kemampuan kompetensi yang baik untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja. jika kinerja masing-masing personalialia tinggi, maka

¹⁵ Muhammad Kristiawan, *Manajemen Pendidikan*, (Sleman: CV Budi Utama, 2017) hal. 9

¹⁶ Eeng Ahman dan Epi Indriani, *Membina Kompetensi ekonomi*, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2007) hal. 92

kualitas siswa akan meningkat, selanjutnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas siswa.¹⁷

Jadi problematika personalia adalah permasalahan yang ada pada pendayagunaan sumber daya, sehingga menghambat pencapaian pendidikan yang telah ditetapkan. Maka dalam hal ini, perlu adanya manajemen personalia untuk mengatur sumber daya manusia yang ada di sekolah.

Menurut Bambang Wahyudi, manajemen personalia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan, atau mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan menimbulkan kepuasan diri pribadi.¹⁸

Manajemen personalia atau sumber daya manusia memiliki beberapa ruang lingkup kegiatan, antara lain:

- a) Pelaksanaan seleksi dan penerimaan yang dilanjutkan dengan penempatan personal baru.
- b) Pelaksanaan mutasi, promosi, dan pemberhentian personal.
- c) Pemanfaatan sumber tenaga kerja.
- d) Pemberian kesempatan mengenai pendidikan dan latihan.

¹⁷ Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hal. 90-91

¹⁸ Eeng Ahman dan Epi Indriani, *Membina Kompetensi...*, hal. 92

e) Pelaksanaan pelimpahan weenang dan tanggung jawab.¹⁹

2) Problematika kesiswaan

Kesiswaan adalah penataan peserta didik mulai masuk sampai dengan mereka lulus sekolah. Tujuan dari kesiswaan adalah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik agar kegiatan tersebut menunjang proses pembelajaran sehingga dapat berjalan dengan lancar, tertib, dan teratur serta dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan yang ditetapkan.²⁰

Jadi problematika kesiswaan adalah masalah yang ada pada peserta didik, sehingga menjadi kendala terhadap keberlangsungan pembelajaran yang lancar, tertib dan teratur. Untuk itu diperlukannya manajemen kesiswaan dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

Manajemen kesiswaan adalah layanan yang memusatkan perhatian kepada pengaturan, pengawasan, dan layanan siswa di kelas dan di luar kelas. Manajemen kesiswaan bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan, agar kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan lancar, tertib, dan teratur, serta mencapai

¹⁹ Eeng Ahman dan Epi Indriani , *Membina Kompetensi...*, hal. 93

²⁰ Muhammad Kristiawan, *Manajemen Pendidikan...*, hal. 10

tujuan pendidikan sekolah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, bidang manajemen kesiswaan setidaknya memiliki tiga tugas utama yang harus diperhatikan, yaitu penerimaan murid baru, kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin.²¹

3) Problematika sarana dan prasarana

Kegiatan sarana prasarana pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan pengadaan barang, pembagian dan penggunaan barang (investasi), perbaikan barang, dan tukar tambah, maupun penghapusan barang.²²

Jadi problematika sarana dan prasarana adalah masalah yang ada pada perencanaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi, penghapusan, dan penataan barang sehingga menjadi kendala terwujudnya pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.²³

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan adalah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh serta pembinaan

²¹ Cucun Sunaengsih, *Pengelolaan Pendidikan*, (Sumedang: UPI Sumedang Press, 2017) hal

²² Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi*, (Solo: Ar-Ruzz, 2010) hal. 157

²³ Muhammad Kristiawan, *Manajemen Pendidikan...*, hal. 10

secara kontinu terhadap benda-benda pendidikan agar senantiasa siap pakai dalam proses belajar mengajar.²⁴

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari pengulangan penelitian, maka perlu diuraikan terdahulu yang pernah diteliti oleh peneliti lain. Peneliti mengamati, bahwa sudah ada beberapa karya tulis yang mengangkat tema “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Problematika Kepegawaian” diantaranya sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Istikomah pada tahun 2017, dengan judul peran kepala sekolah sebagai *Supervisor* kepada kinerja guru PAI di SD Negeri 2 Barenglor Kecamatan Klaten Utara. Hasil dari penelitian yang dilakukan dengan program supervise klinis ini adalah kepala sekolah sebagai supervisor membantu dan membina para guru yang mengalami permasalahan dalam proses belajar mengajar, tujuannya supaya permasalahan yang dialami dapat terpecahkan sehingga pembelajaran tercapai dengan baik. Selain itu mengirimkan guru untuk mengikuti workshop, diklat, pelatihan, sebagai pengembangan kompetensi guru memotivasi guru, memberikan fasilitas yang memadai serta reward bagi guru yang berkinerja baik dan berprestasi. Sedangkan perbedaan dengan

²⁴ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009) hal 184

penelitian ini terlihat pada fokus penelitian pada kepala sekolah sebagai supervisor, dan permasalahan kinerja yang ditingkatkan hanya guru PAI.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Buldani pada tahun 2011 dengan judul peran kepala sekolah dalam mendisiplinkan siswa di SMA Swasta Kuntu Kecamatan Kempar Kiri Kabupaten Kempar. Hasil dari penelitian ini adalah kepala sekolah perannya sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor, dan administrator. Kemudian peran kepala sekolah dalam masalah mendisiplinkan siswa didukung dengan pengalaman kepala sekolah dalam memimpin sekolah, kerjasama antara kepala sekolah dengan guru, perhatian kepala sekolah mengenai kedisiplinan siswa, keadaan sekolah yang sangat mempengaruhi disiplin siswa, sarana transportasi menuju sekolah, dan kesadaran siswa untuk mematuhi peraturan sekolah. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah fokus penelitian dilakukan kepada kedisiplinan siswa.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Leni Anggraini Putri, pada tahun 2018 dengan judul Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran dalam kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dilakukan dengan pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, memberi penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan prilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, mengembangkan profesi guru. Perbedaan dengan penelitian ini adalah

problematika terletak pada pemberian motivasi semangat kerja, dan pembinaan disiplin.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Istikomah, 2017	Peran kepala sekolah sebagai <i>Supervisor</i> kepada kinerja guru PAI di SD Negeri 2 Barenglor Kecamatan Klaten Utara	Hasil penelitian yang dilakukan dengan program supervise klinis ini adalah kepala sekolah sebagai supervisor membantu dan membina para guru yang mengalami permasalahan dalam proses belajar mengajar, tujuannya supaya permasalahan yang dialami dapat terpecahkan sehingga pembelajaran tercapai dengan baik. Selain itu mengirimkan guru untuk mengikuti workshop, diklat, pelatihan, sebagai pengembangan kompetensi guru memotivasi guru, memberikan fasilitas yang memadai serta reward bagi guru yang berkinerja baik dan berprestasi.	Perbedaannya adalah fokus penelitian pada kepala sekolah sebagai supervisor, dan permasalahan kinerja yang ditingkatkan hanya guru PAI
2	Buldani, tahun 2011	Peran kepala sekolah dalam mendisiplinkan siswa di SMA Swasta Kuntu Kecamatan Kempar Kiri Kabupaten Kempar	Hasil dari penelitian ini adalah kepala sekolah perannya sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor, dan administrator. Kemudian peran kepala sekolah dalam masalah mendisiplinkan siswa didukung dengan pengalaman kepala sekolah dalam memimpin sekolah, kerjasama antara kepala sekolah dengan guru,	Perbedaan dengan penelitian ini adalah fokus penelitian dilakukan kepada kedisiplinan siswa

			perhatian kepala sekolah mengenai kedisiplinan siswa, keadaan sekolah yang sangat mempengaruhi disiplin siswa, sarana transportasi menuju sekolah, dan kesadaran siswa untuk mematuhi peraturan sekolah.	
3	Leni Anggraini Putri, 2018	Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran dalam kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dilakukan dengan pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, memberi penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, mengembangkan profesi guru.	Perbedaan dengan penelitian ini adalah problematika terletak pada pemberian motivasi semangat kerja, dan pembinaan disiplin

C. Paradigma Penelitian

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan di sekolah yang berperan dalam mengatasi problematika lembaga. Salah satu problematika di SMA Negeri 1 Tulungagung adalah problematika personalia, dalam problematika personalia, peran kepala sekolah yang di terapkan di SMA Negeri 1 Tulungagung adalah sebagai manajer, administrator, evaluator, supervisor, innovator, motivator. Peran kepala sekolah dalam mengatasi problematika kesiswaan di SMA Negeri 1 Tulungagung adalah sebagai manajer, evaluator, administrator, innovator. Selanjutnya adalah peran dalam mengatasi problematika

sarana dan prasarana adalah sebagai administrator, manajer, supervisor, leader, innovator

Tabel 2.2
Paradigma Penelitian



