

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Peran Kepala Sekolah

Keterampilan dan kemampuan yang menggambarkan tugas dan peran kepala sekolah dalam penerapan kepemimpinan pendidikan adalah sebagai berikut:

##### 1. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Kepala sekolah sebagai educator (pendidik). Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pendidik, harus mampu menanamkan pembinaan moral, yaitu pembinaan pembinaan para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban masing-masing. Kepala sekolah profesional harus berusaha memberikan nasehat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.<sup>13</sup>

##### 2. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin

Kepala sekolah adalah pemimpin di bidang antara pendidik dan peserta didik, memiliki peran untuk:

---

<sup>13</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rodaskarya, 2013), hal. 97

- a. Mengarahkan guru (pendidik) agar memiliki pengetahuan tentang murid (peserta didik).
- b. Mendorong pendidik agar profesional dalam menyampaikan materi.
- c. Membantu pendidik untuk membedakan sebab dan akibat dalam menghadapi masalah.
- d. Membantu pendidik dalam memecahkan problema peserta didik dan melihat implikasi problem dalam konteks situasi kelompok.
- e. Memberikan contoh pada staf sekolah dan peserta didik dengan jalan membina hubungan baik kepada mereka.
- f. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pelayanan bimbingan.
- g. Kepala sekolah sebagai manajer, dan
- h. Kepala sekolah sebagai administrator.<sup>14</sup>

Selain beberapa peran di atas M. Ngalim Purwanto dalam bukunya yang berjudul *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* menjelaskan bahwa supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan, maka kepala sekolah selaku supervisor mempunyai tugas dan tanggungjawab yaitu dia harus pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Jadi di sini juga dapat dipahami fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin (sebagai

---

<sup>14</sup> Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan.....*,hal.15

supervisor) harus berjalan maksimal, sehingga tugas tersebut dapat berjalan dengan baik.

Sedangkan fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar (pembelajaran) sehingga guru (pendidik) dapat mengajar dan murid (peserta didik) dapat belajar dengan baik.<sup>15</sup> Jadi peran kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah sangat menentukan terciptanya suasana pembelajaran yang efektif.

### **3. Kepala Sekolah sebagai Supervisor**

Kepala sekolah sebagai supervisor melakukan observasi berdasarkan instrumen yang telah dibuat dan disepakati dengan guru. Menurut Wahyudi dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, aktivitas-aktifitas yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor pada tahap ini meliputi :

- a. Supervisor bersama guru memasuki ruang kelas tempat proses pembelajaran berlangsung.
- b. Guru menjelaskan kepada siswa tentang maksud kedatangan supervisor di ruang kelas.
- c. Guru mempersilahkan supervisor untuk menempati tempat duduk yang telah disediakan.
- d. Guru mulai melaksanakan kegiatan mengacu pada pedoman dan prosedur yang telah disepakati pada saat pertemuan awal dengan supervisor.

---

<sup>15</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan...*, hal.19

- e. Supervisor mengobservasi penampilan guru berdasarkan format observasi yang telah disepakati.
- f. Setelah guru selesai melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan pembelajaran, bersama-sama dengan supervisor meninggalkan ruang kelas dan pindah keruang guru atau ruang pembinaan.<sup>16</sup>

#### **4. Kepala Sekolah sebagai Manager**

Kepala sekolah 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.<sup>17</sup>

#### **5. Kepala Sekolah sebagai Administrator**

Kepala sekolah sebagai administrator. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala

---

<sup>16</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 110.

<sup>17</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hal 97

sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.<sup>18</sup>

## **6. Kepala Sekolah sebagai Innovator**

Kepala sekolah sebagai innovator. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Peran sebagai innovator merupakan peran kepala sekolah dalam melakukan pembaharuan-pembaharuan yang inovatif guna memberdayakan perpustakaan sekolah seperti melakukan pembaharuan sistem dan pembaharuan tata tertib.<sup>19</sup>

## **7. Kepala Sekolah sebagai Motivator**

Kepala sekolah sebagai motivator. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dan para siswa dalam melakukan

---

<sup>18</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hal 107

<sup>19</sup> Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 110

berbagai tugas dan fungsinya. Peran kepala sekolah sebagai motivator sangat penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan salah satunya tujuan sekolah dibidang perpustakaan, kepala sekolah memberikan motivasi kepada semua warga sekolah agar memaksimalkan pemanfaatan perpustakaan.<sup>20</sup>

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Konsep Kinerja Guru**

Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah di tetapkan.

Sedangkan secara terminology Prawirosentono menegaskan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.<sup>21</sup>

Mengingat kinerja guru terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan guru, maka akan di uraikan satu persatu terlebih dahulu kemudian akan di jelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian keduanya. Guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di sepan kelas, disamping itu guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenan dengan

---

<sup>20</sup> Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)...*, hal.110

<sup>21</sup> S. Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit DIFE,) 1999), hal. 2

pengetahuan yang bersifat kognitif, efektif, dan psikomotor. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.<sup>22</sup>

Pendapat lain menyatakan bahwa guru adalah “salah satu komponen manusiawi yang dalam proses mengajar ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi di dalam pembangunan”.<sup>23</sup> Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa guru adalah orang yang memberikan pengarahan dan bimbingan yang berisikan tentang ilmu pengetahuan yang nantinya di pergunakan pada masa-masa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di pahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

## **2. Motivasi Kinerja**

Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, apabila dari beberapa faktor yang sangat mendasar dan penting dalam

---

<sup>22</sup> Tim Penyusun, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal.2

<sup>23</sup> Sardiman, AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Gofindo Persada, 2000), hal.25

kehidupannya dapat terpenuhi. Faktor yang dimaksud adalah faktor kebutuhan.

Abraham H. Maslow, seorang ilmuwan dibidang motivasi menggunakan pendekatan kebutuhan dalam memahami pemenuhan kebutuhan manusia. Abraham H. Maslow dalam bukunya yang berjudul *Motivation and Personality* mengemukakan teorinya membagi kebutuhan manusia dalam beberapa tingkat yang tersusun secara hirarkis. Menurut teori ini secara singkat, orang mengalami tingkat kebutuhan: a) Kebutuhan fisik (lapar dan haus); b) Kebutuhan akan rasa aman; c) Kebutuhan sosial (persahabatan dan kekerabatan); d) Kebutuhan akan penghargaan (prestise) e) Kebutuhan untuk mewujudkan diri (aktualisasi diri).<sup>24</sup>

Dari teori yang diungkapkan oleh Abraham H. Maslow tersebut dapat dipahami bahwa kebutuhan yang lebih rendah tingkatannya harus dipenuhi dulu sebelum orang merasakan kebutuhan yang lebih tinggi. Selanjutnya Abraham H. Maslow mengemukakan hipotesa bahwa jika kebutuhan fisik, sosial, dan penghargaan terpenuhi maka kebutuhan itu kehilangan daya untuk mendorong orang untuk berusaha. Namun sebaliknya, kebutuhan untuk mewujudkan diri jika

---

<sup>24</sup> Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, terj. Nurul Imam, *Motivasi dan Kepribadian, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia* ( Jakarta: PT Mdas Surya Grafindo, 1993),hal 5

dipenuhi bahkan cenderung menjadi lebih aktif, lebih keras daya dorongnya.<sup>25</sup>

Sejalan dengan pandangan di atas, Kenneth dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior and Personal Psychology* mengemukakan beberapa bentuk kebutuhan yang dapat memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yaitu:

- a. Kebutuhan hidup.
- b. Kebutuhan keamanan.
- c. Kebutuhan berafiliasi, Kebutuhan akan adanya penghargaan.
- d. Kebutuhan agar tidak bergantung kepada orang lain, dan f) Kebutuhan akan prestasi dan kompetensi.<sup>26</sup>

Berbeda dengan pandangan James L. Gibson dalam bukunya yang berjudul *Organizations*, mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan serta didukung oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhannya.<sup>27</sup>

Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kinerja, antara lain:

- a. Kerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan bekerja secara kelompok.

---

<sup>25</sup> Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, terj. Nurul Imam, *Motivasi dan Kepribadian, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia...*, Hal.5

<sup>26</sup> Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl, *Organizational Behavior and Personal Psychology* (Illionis: Richard D. Irwin, Inc., 1977), hal. 76-77

<sup>27</sup> James L. Gibson, *Organizations* (Texas, Business Publication, 1985), hal 147.

- b. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sulit.
- c. Sering kali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.<sup>28</sup>

### 3. Hakikat Kinerja Guru

Untuk mempermudah dalam memahami kinerja pendidik, penting dikemukakan tentang beberapa konsep motivasi dan kinerja pendidik.

Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong ( driving force ) yang dapat menyebabkan orang berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu.<sup>29</sup>

M. Ngalim Purwanto dalam bukunya yang berjudul Psikologi Pendidikan menyatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah sebagai penggerak bagi manusia ibarat bahan bakar pada kendaraan. Motivasi menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan dan cita-cita, motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. Dari penjelasan ini, tujuan serta jalan yang ditempuh menjadi jelas untuk motivasi evaluasi diri. Maksudnya menentukan perbuatan mana yang harus

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, 148

<sup>29</sup> Gunawan Hataur, *Manajemen* (Cet. III; Jakarta: Erlangga, 1996), hal. 411

dilakukan, yang sesuai guna mencapai tujuan dengan meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.<sup>30</sup>

Berbeda dengan pandangan yang dikemukakan oleh A. Dale Timpe dalam bukunya yang berjudul *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"*, menyatakan bahwa meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui perbaikan suasana kerja, yakni dengan cara memperbaiki dan menganalisis peran yang digunakan.<sup>31</sup>

Di samping itu, Sudarwan Danim, dalam bukunya *Profesionalisasi dan Etika Profesi Pendidik*, menguraikan secara detail tentang Pengembangan Diri Menuju Pendidik Profesional baik secara individu maupun secara kelembagaan yaitu kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional pendidik berlangsung secara kontinyu.<sup>32</sup> Selanjutnya dia menegaskan dalam bukunya *Profesi Kependidikan* serta dalam bukunya tentang *Kemampuan Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan* yang pada intinya memberikan pandangan bagaimana meningkatkan kemampuan pendidik agar bisa menjadi pendidik yang profesional.

Selain pandangan di atas, Surya Dharma dalam bukunya *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya* menjelaskan tentang kompetensi dan pelaksanaan evaluasi kinerja, beberapa

---

<sup>30</sup> M. Ngilim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999), hal.71

<sup>31</sup> A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"* (Cet. V; 2002), hal.3

<sup>32</sup> Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Cet. I; Bandung: CV ALFABETA, 2010), hal.35

sumber penilaian kinerja, serta analisis dalam evaluasi kinerja, untuk melihat meningkatkan hasil kinerja.<sup>33</sup>

Jadi dorongan (kebutuhan) dalam diri individu itulah yang akan menyebabkan timbulnya perilaku untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan manusia.

#### **4. Faktor Pendukung Kinerja Guru**

Ada beberapa faktor pendukung kinerja pendidik, antara lain yaitu:

##### **a. Kualitas dan Kemampuan**

Kualitas dan kemampuan ini meliputi beberapa hal yang sangat menunjangnya yakni: motivasi etos kerja, mental yang bagus, dan kemampuan fisik pendidik yang bersangkutan. Sarana pendukung meliputi lingkungan kerja (teknologi), sarana dan prasarana, serta tingkat keselamatan kerja, dan suasana dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan yang tercermin dalam sistem penggajian, jaminan sosial, dan jaminan kelangsungan kerja. Suasana yang terjadi dalam organisasi dapat pula dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luarnya, seperti: lingkungan hidup, kondisi sosial, dan sebagainya.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya* (Cet. IV; 2011), hal. 101

<sup>34</sup> J. Payman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bina Aksara, 1994), hal. 30

Jadi kualitas kinerja seseorang dapat meningkat apabila dalam lingkungan kerja dan lingkungan hidupnya tercipta suasana yang baik, aman, dan mendukung untuk tercapainya tujuan.

Untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip dasar dalam praktek manajemen, yakni:

- 1) Menentukan cara atau metode kerja.
- 2) Pemilihan pekerjaan dan pengembangan keahlian.
- 3) Pemilihan prosedur kerja.
- 4) Menentukan batas-batas kerja.
- 5) Melakukan pendidikan dan latihan.
- 6) Menentukan sistem dan besarnya imbalan.<sup>35</sup>

Dapat dipahami bahwa pada dasarnya seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya adalah karena atas dorongan dan motivasi tertentu. Kebutuhan dianggap sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi mengarahkan perilaku. Proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan.<sup>36</sup>

#### b. Pengukuran (penilaian) Kinerja

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung pada tujuan masing-masing organisasi dan juga bergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Semua organisasi memiliki sarana

---

<sup>35</sup> J. Payman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusi...*, hal12

<sup>36</sup> *Ibid.*, hal.19

formal dan informal untuk menilai kerja personil (pegawai)nya. Penilaian kinerja itu dapat didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi:

Penetapan standar kerja,

- 1) Penilaian kinerja aktual personil dalam hubungannya dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi,
- 2) Untuk memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi setiap pegawai dalam hubungannya dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi
- 3) Untuk memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi setiap pegawai untuk menghilangkan atau menghindari penurunan (kurang semangat) kerja sehingga pegawai itu terus meningkat.<sup>37</sup>

c. Motivasi kinerja

Motivasi kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa kondisi berikut:

- 1) 50% bergantung pada kondisi-kondisi sosial.
- 2) 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya.
- 3) 10% bergantung pada kondisi-kondisi fisik.<sup>69</sup>

Dapat dipahami, bahwa hal tersebut sangat mendasar dalam memenuhi kebutuhan seseorang sehingga penting diperhatikan dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik. Selain beberapa

---

<sup>37</sup> Gary Desler, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Erlangga, 1955), hal.2

faktor di atas, pendidik yang profesional memiliki beberapa kualifikasi, yaitu ia ahli (*expert*) dalam bidang yang diajarkan, memiliki tanggungjawab yang tinggi, memiliki rasa kesejawatan dan kode etik serta memandang tugasnya sebagai karier hidup.<sup>38</sup>

##### **5. Dampak Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 (*Work From Home* )**

WFH (*Work From Home* ) memiliki beberapa dampak positif yaitu membuat guru lebih aman dan nyaman bekerja karena terhindar dari penyebaran COVID-19, pelaksanaan WFH dapat menghemat pengeluaran yaitu mengurangi biaya transportasi guru dari rumah ke sekolah sehingga menghemat biaya, dengan WFH para guru juga akan memiliki sedikit waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lainnya di rumah, mereka bisa melaksanakan aktivitas keluarga dan pekerjaan sampingan lainnya.<sup>39</sup>

Sedangkan dampak negatif dari WFH yaitu membuat guru menjadi jenuh bekerja di rumah dengan suasana kerja yang monoton, WFH juga telah mengurangi interaksi guru dengan teman guru dan peserta didik dan lingkungan sekolah, WFH juga memungkinkan akan menurunkan kualitas proses belajar mengajar karena tidak adanya interaksi langsung selama proses belajar mengajar antara guru dengan

---

<sup>38</sup> Piet. A. Sahertin, *Konsep Dasar Teknik Supervisi Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hal. 12

<sup>39</sup> Cicilia Tri Suci Rokhani, *Artikel Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Guru SD Negeri 01 Pati selama Masa Pandemi Covid 19*, Vol 2 Nomor 1 (2020) hal. 424 diakses pada <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/download/500/292/> tanggal 27 Agustus 2020 pukul 13.42 WIB.

peserta didik, WFH membuat guru tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarganya saat bekerja.<sup>40</sup>

Proses belajar dari rumah dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Pembelajaran dari rumah melalui pembelajaran daring/ jarak jauh dilaksanakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa, tanpa terbebani tuntutan menuntaskan seluruh capaian kurikulum untuk kenaikan kelas maupun kelulusan.
- b. Belajar dari rumah dapat difokuskan pada pendidikan kecakapan hidup antara lain mengenai pandemic covid-19
- c. Aktivitas dan tugas pembelajaran belajar dari rumah dapat bervariasi antara siswa, sesuai minat dan kondisi masing-masing, termasuk mempertimbangkan kesenjangan akses / fasilitas belajar dari rumah.
- d. Bukti atau produk aktivitas belajar dari rumah diberi umpan balik yang bersifat kualitatif dan berguna dari guru, tanpa diharuskan memberi skor/ nilai kuantitatif.<sup>41</sup>

Sistem pembelajaran daring (*online*) merupakan sistem pembelajaran tanpa tatap muka secara langsung antara guru dan siswa

---

<sup>40</sup> Ibid., diakses pada <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/download/500/292/> tanggal 27 Agustus 2020 pukul 13.42 WIB.

<sup>41</sup> Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 "Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Coronavirus Disease (COVID 19)"

tetapi dilakukam melalui online yang menggunakan jaringan internet. Guru harus memastikan kegiatan belajar tetap berjalan, meskipun siswa berada dirumah. Solusinya guru dituntut untuk dapat mendesain media pembelajaran sebagai inovasi dengan memanfaatkan media daring (*online*). Sistem pembelajaran dilaksanakan melalui perangkat *personal computer* (PC) atau laptop yang terhubung dengan koneksi internet. Guru dapat melakukan pembelajaran bersama diwaktu yang sama menggunakan grup di media social seperti *Whatsaap*, *Telegram*, *Instagram*, aplikasi *Zoom* ataupun media lainnya. Dengan demikian guru dapat memastikan siswa mengikuti pembelajaran dalam waktu yang bersamaan, meskipun ditempat yang berbeda.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Sri Harnani, *Artikel Efektivitas Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid 19*, diakses pada <https://bkdjakarta.kemenag.go.id/berita/efektivitas-pembelajaran-daring-di-masa-pandemi-covid-19> tanggal 23 September 2020 pukul 08.00 WIB.

### C. Penelitian Terdahulu

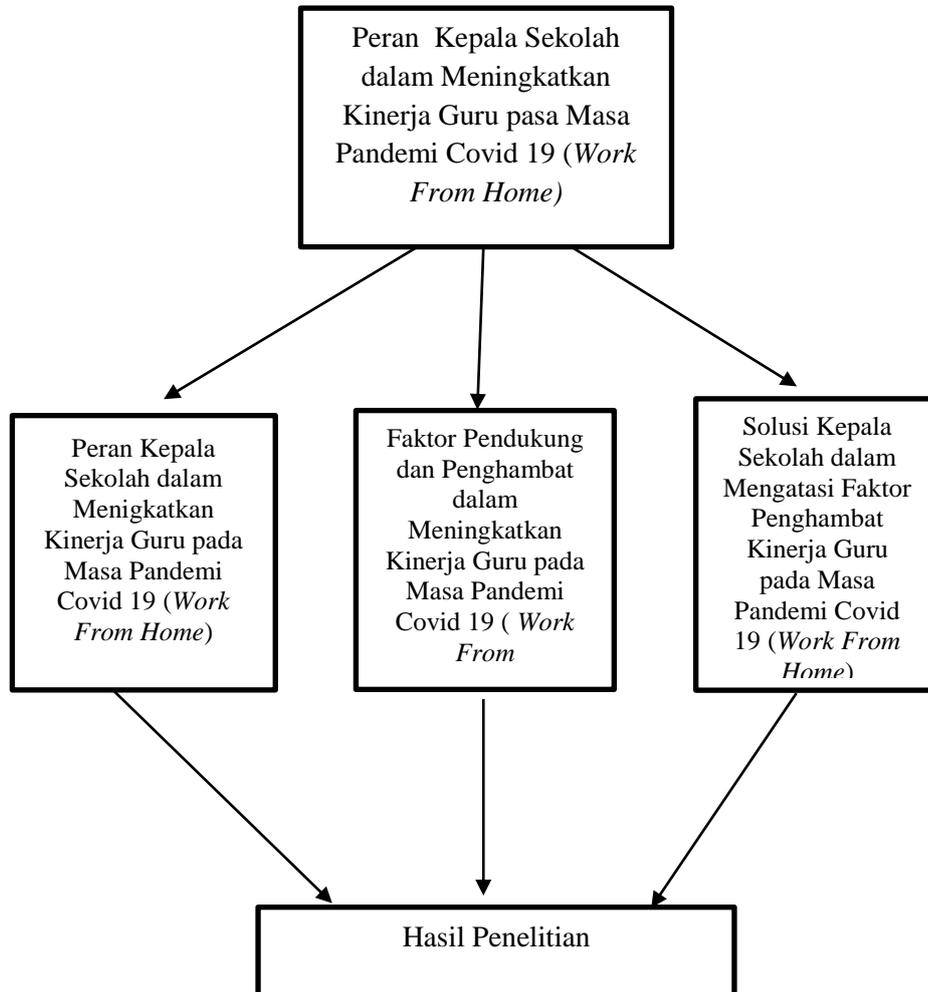
No	Nama, Judul, Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dewi Afidatul Fitria , dengan skripsi yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN Aryojeding Rejotangan Tulungagung”, Tahun 2011	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai berikut, merumuskan perencanaan, pelaksanaan, dan teknik kontroling, pembinaan kedisiplinan dalam kinerja guru dan disiplin masuk, pemberian motivasi terhadap guru supaya lebih giat dalam kerjanya, untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik, pemberian <i>reward</i> (penghargaan) bagi guru yang kinerjanya baik dan guru yang berprestasi dengan menunjukkan keprofesionalannya dalam mengajar	Adapun kesamaan penelitian yaitu, adapun persamaannya meneliti tentang peran kepala sekolah dan kinerja guru	Adapun perbedaan penelitian yaitu, fokus, pembahasan, lokasi serta hasil penelitian
2.	Choiroh Natiqul tahun 2015 dengan skripsi yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTsN Tumpang Malang”.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu guru sebagai berikut, merumuskan pandangan tentang kepala sekolah tentang mutu, meningkatkan mutu dan mempertahankan mutu, dalam hal kualitas keilmuannya sudah bisa dikatakan bagus, akan tetapi masih ada beberapa guru dalam segi kedisiplinan masih kurang.	Adapun kesamaan penelitian yaitu, adapun persamaannya meneliti tentang peran kepala sekolah	Adapun perbedaan penelitian yaitu, judul, fokus, pembahasan, lokasi serta hasil penelitian

3	Syukri tahun 2011 dengan skripsi yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan kepemimpinan kepala SMP Nurul Ihsan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru, dengan melakukan pendekatan normatif atau memberikan motivasi guru untuk selalu bekerja sesuai dengan tugasnya, dengan keahlian dalam bidang studi yang diajarkan ,	Adapun kesamaan penelitian yaitu, adapun persamaannya meneliti tentang peran kepala sekolah	Adapun perbedaan penelitian yaitu, fokus, pembahasan, lokasi serta hasil penelitian
4.	Idhar tahun 2012 dengan tesisi yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran di MAN 3 BIMA”.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai berikut, merumuskan peran. Langkah, faktor pendukung dan penghambat serta solusi mengatasi faktor penghambat dan pendukung	Adapun kesamaan penelitian yaitu, adapun persamaannya meneliti tentang strategi kepala sekolah dan kinerja guru.	Adapun perbedaan penelitian yaitu, judul, fokus, pembahasan, lokasi serta hasil penelitian
5.	Muna Fauziyah Ekawati tahun 2020 dengan skripsi yang berjudul “ Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Pembelajaran Online di SDN Kenokorejo 04 Tahun 2019/2020”	Hasil penelitian ini menunjukkan peran kepemimpinan kepala sekolah selama pelaksanaan pembelajaran online yang terlaksana dengan baik, meskipun terdapat hambatan-hambatan namun dapat segera terselesaikan.	Adapun kesamaan penelitian yaitu, meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam pembelajaran secara online	Adapun perbedaan penelitian yaitu, lokasi penelitian yaitu di Sekolah Dasar

**Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

Kesimpulan pada tabel diatas yaitu perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian yang terdahulu yaitu fokus penelitian. Dari ketiga penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil yang didapat masih secara global. Disinilah letak perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian ini mencoba menggambarkan secara runtut proses peran yang dilakukan. Perbedaan lainnya bahwa, penelitian ini lebih kompleks, baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga hasil yang didapatkan nantinya menjadi lebih utuh.

#### D. Paradigma Penelitian



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

Pada gambar diatas telah digambarkan bagan paradigma penelitian oleh peneliti. Adapun maksud dan penjelasan dari bagan yakni pada penelitian ini, peneliti akan menganalisis topik penelitian di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung yakni peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi covid 19 (*Work from home*). Kemudian peneliti mendeskripsikan hal- hal yang difokuskan unrtuk dibahas disekolah tersebut seperti peran kepala sekolah pada masa pandemic covid

19, faktor pendukung dan penghambat kinerja guru pada masa pandemi covid 19, solusi kepala sekolah dalam mengatasi faktor penghambat kinerja guru pada masa pandemi covid 19. Kemudian peneliti menarik kesimpulan dari ketiga hal tersebut yaitu tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi covid 19 (*work from home*) di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung.