

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Peran Kepala sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari kata “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu lembaga atau organisasi. Sementara kata sekolah adalah sebuah lembaga dimana tempat memberi dan menerima pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau sebuah lembaga yang memberikan dan menerima pelajaran.

Secara etimologi, kepala sekolah adalah guru yang memimpin sebuah sekolah. Sedangkan secara terminology, kepala sekolah diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.¹

Kepala sekolah merupakan salah satu dari sekian banyak komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 ayat 1 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan

¹ Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta : Media Akademi, 2016), hal. 13-14.

tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.²

Menurut Wahjosumidjo dan Rahman dkk dalam bukunya Sowiyah, dimana Wahjosumidjo mendefinisikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dengan peserta didik yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk mendefinisikan kepala sekolah ialah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan kepala sekolah di sekolah.³

Selanjutnya menurut Basri dan Sagala dalam bukunya Rusydi Ananda, dimana Basri mengungkapkan kepala sekolah ialah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Sementara menurut Sagala, kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.⁴

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan seorang guru yang memiliki kemampuan untuk

² Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi*, (Yogyakarta : Deepublish, 2017), hal. 3.

³ Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala ...*, hal. 14.

⁴ Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018), hal. 72-73.

memimpin segala sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.

2. Peran Kepala Sekolah

Peran ialah harapan-harapan tentang perilaku atau aktivitas yang harus dilakukan seseorang dalam kedudukan tertentu, dan perilaku aktual yang dijalankannya pada organisasi atau masyarakat. Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah memainkan peran sentral yang sangat menentukan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Mulyasa dalam bukunya Rusydi Ananda, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran yakni sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, inovator dan motivator.⁵ Berikut adalah penjelasannya:

a. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Kegiatan proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan. Tenaga pendidik disini merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum serta kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para tenaga pendidik, dan senantiasa akan mendorong serta memfasilitasi tenaga

⁵ Ananda, *Profesi Pendidik ...*, hal. 86-87.

pendidik agar dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, kepala sekolah juga harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan pembelajaran.⁶

Dalam menjalankan perannya sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan pendidik. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi pendidik atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian pula pelatihan serta penataran yang diikuti. Selanjutnya dalam menjalankan perannya sebagai *educator*, kepala sekolah harus memiliki kemampuan membimbing pendidik, membimbing tenaga kependidikan, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberikan contoh mengajar yang baik.⁷

⁶ Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala ...*, hal. 21.

⁷ Ananda, *Profesi Pendidik ...*, hal. 87.

b. Kepala Sekolah sebagai *Manager*

Kepala sekolah sebagai *manager* diartikan bahwa dalam rangka mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi staf sekolah. Dalam hal ini diharapkan kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada pendidik untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.⁸

Dalam melaksanakan perannya sebagai *manager*, penting bagi kepala sekolah untuk melakukan hal-hal berikut:⁹

- 1) Jujur pada nilai-nilainya.
- 2) Menghasilkan ide-ide kreatif dan berguna.
- 3) Mempertimbangkan kondisi saat ini dan masa depan.
- 4) Mengenali peluang dan ancaman yang ada dan yang akan muncul.
- 5) Mengkomunikasikan tindakan yang akan berkontribusi pada keberhasilan individu dan lembaga secara efektif.

⁸ Nurtanio Agus Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepala Sekolah sebagai Manager dan Leader*, (Yogyakarta : Interlude, 2019), hal. 15.

⁹ *Ibid*, hal. 21.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan data dan pendokumen seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala 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.¹⁰ Khususnya berkenaan dengan pengelolaan administrasi keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi pendidik tidak terlepas dari faktor biaya. Seberapa besar kepala sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi pendidik tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para pendidik. Oleh karena itu, kepala sekolah semestinya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi pendidik.¹¹

d. Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Kepala sekolah dalam fungsinya sebagai supervisor pendidikan memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap keberhasilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Untuk itu kepala sekolah harus secara intensif dan terus-menerus melakukan pembinaan, pengembangan, penelitian dan penilaian terhadap pendidik dalam proses

¹⁰ Ananda, *Profesi Pendidik ...*, hal. 90-91.

¹¹ Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan ...*, hal. 16.

pembelajaran. Untuk melaksanakan penilaian tersebut, maka kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan supervisi.¹²

Kegiatan supervisi ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui sejauh mana tenaga pendidik mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi yang dapat dilakukan dengan kegiatan kunjungan kelas guna mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi tersebut dapat diketahui keunggulan dan kelemahan dari tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi tenaga pendidik yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga tenaga pendidik dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.¹³

e. Kepala Sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari

¹² Nyoman Suarsana, *Menjadi Sosok Kepala Sekolah Inspiratif: Prasyarat, Konsep, dan Teknik Implementasinya*, (Tuban : Spasi Media, 2020), hal. 44.

¹³ Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala ...*, hal. 22-23.

kepribadian, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.¹⁴

Menurut Osborne dalam bukunya Nurtanio Agus Purwanto, berbagai keterampilan yang dimiliki kepala sekolah sebagai *leader* diantaranya:¹⁵

- 1) Berhasil dalam berpikir kreatif dan mengilhami suatu hal.
- 2) Mampu membimbing orang.
- 3) Bereksperimen dengan berbagai pendekatan dan membuat keputusan intuitif.
- 4) Memiliki keterampilan analitis dan pemecahan masalah yang baik.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melaksanakan perannya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjamin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.¹⁶

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Kepala sekolah sebagai inovator dapat tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif,

¹⁴ Ananda, *Profesi Pendidik ...*, hal. 95.

¹⁵ Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan ...*, hal. 32.

¹⁶ Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala ...*, hal. 23.

rasional dan objektif, pragmatif, keteladanan, serta adaptabel dan fleksibel. Berikut penjelasannya:¹⁷

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan guna mencapai tujuan lembaga/organisasi maupun tujuan individual.¹⁸

Dalam menjalankan perannya sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi sumber daya manusia yang ada dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan dengan pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).¹⁹

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah

¹⁷ Ananda, *Profesi Pendidik ...*, hal. 96-98.

¹⁸ Sri Azyanti, *Motivasi Kepala Sekolah*, (Pontianak : Yudha English Gallery, 2018), hal. 2.

¹⁹ Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala ...*, hal. 23.

ditentukan sebelumnya.²⁰ Berikut beberapa gaya kepemimpinan kepala sekolah:

a. Gaya Kepemimpinan Autokratik

Mc Gregor dalam bukunya Samsu teori mengenai gaya kepemimpinan autokratik muncul karena staf atau bawahan dianggap malas, tidak kreatif, tidak bercita-cita dan selalu menghindari pekerjaan dan tanggung jawab. Oleh karena itu perlu adanya gaya kepemimpinan autokratik ini yang dapat memaksa bawahan atau staf untuk bekerja sesuai dengan kendali pemimpin.

Dalam konteks ini, bawahan, staf atau pekerja hanya akan bekerja apabila ada perintah dan pemimpin. Apabila tidak ada perintah dan pemimpin maka ada kecenderungan bawahan akan tidak akan melakukan aktivitas yang berarti.²¹

b. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin tidak banyak berusaha menjalankan kontrol atau pengaruh terhadap para anggota kelompok, dan pusat kekuasaan lebih banyak bertumpu pada anggota organisasi. Sifat kepemimpinan seolah-olah tidak muncul karena pemimpin memberikan kebebasan yang penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya, dan bawahan

²⁰ Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, (Yogyakarta : Zahir Publishing, 2017), hal. 67.

²¹ Samsu, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jambi : PUSAKA Jambi, 2014), hal. 92-93.

dalam hal ini memiliki peluang besar untuk membuat keputusan sendiri.²²

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Louis E. Boone dan David L. Kurtz dalam bukunya Samsu, gaya kepemimpinan demokratis melibatkan staf atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini berpusat pada kontribusi staf atau bawahan. Pemimpin yang demokratis akan mendelegasikan pekerjaan, meminta saran dari karyawan dan mendorong partisipasi.

Dapat dikatakan bahwa, gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya kepemimpinan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Mengingat bahwa dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin akan menghargai pendapat dari bawahan, sehingga mereka akan turut bertanggung jawab atas pelaksanaan program dalam organisasi tersebut.²³

4. Kompetensi Kepala Sekolah

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*competency*" yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Menurut Jamal Ma'mur Asmani dalam bukunya Sowiyah, kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan,

²² *Ibid*, hal. 93-94.

²³ *Ibid*, hal. 95-96.

keterampilan dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.²⁴

Standar kompetensi tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah terdapat dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007. Berikut adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah:

a. Kompetensi Kepribadian

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.²⁵

b. Kompetensi Manajerial

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan.

²⁴ Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala ...*, hal. 27.

²⁵ *Ibid*, hal. 28.

- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah/madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola tenaga pendidik dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.

- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.²⁶

c. Kompetensi Kewirausahaan

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.

²⁶ *Ibid*, hal. 28-29.

- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.²⁷

d. Kompetensi Supervisi

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalitas tenaga pendidik.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap peserta didik dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap tenaga pendidik dalam rangka peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.²⁸

e. Kompetensi Sosial

- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.²⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah sangatlah beragam. Kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila didasari oleh kemampuan dalam memimpin anggota, keterampilan konseptual dan hubungan manusiawi, mampu berkomunikasi dengan tenaga pendidik maupun dengan pihak atasan, mampu menilai kinerja tenaga pendidik dan

²⁷ *Ibid*, hal 29-30.

²⁸ *Ibid*, hal 30.

²⁹ *Ibid*, hal 30.

tenaga kependidikan, kemampuan menganalisis masalah, serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

B. Kualitas Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja berasal dari kata bahasa Inggris, yaitu *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata kinerja memiliki arti yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Selanjutnya T. Aritonang dalam bukunya Barnawi dan Mohammad Arifin juga mengungkapkan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁰

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan lembaga/organisasi.

³⁰ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 11-13.

Sementara itu, Purwanto dalam bukunya Rusydi Ananda mengungkapkan definisi guru ialah semua orang yang pernah memberikan ilmu atau kepandaian kepada seseorang atau sekelompok orang dapat disebut sebagai guru. Dalam perspektif tradisional, pengertian guru yaitu seseorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan. Namun saat ini terjadi perluasan mengenai makna guru, dimana guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Oleh karena itu guru memiliki peran kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif.³¹

Selanjutnya, berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses belajar mengajar yakni bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan menilai hasil belajar. Dengan demikian, terkait konsep kinerja dapat dikatakan bahwa kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan serta kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.³² Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja guru ialah perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan

³¹ Ananda, *Profesi Pendidik ...*, hal. 19.

³² Ade Rukmana, Kualitas Kinerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 7 No. 1, 2008, hal. 2.

tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi dalam Kamus Besar Bahasa Indoensia (KBBI) adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Sementara menurut E. Mulyasa dalam bukunya Nurfuadi kompetensi ialah terpadunya pengetahuan, *skill*, nilai serta sikap yang direfleksikan pada kebiasaan dalam berfikir dan bertindak. Selanjutnya menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi ialah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.³³ Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai tenaga pendidik yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah salah satu kompetensi yang harus dikuasai seorang guru. Kompetensi ini pada dasarnya adalah gambaran kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Ada beberapa kompetensi pedagogik yang sangat layak untuk diketahui oleh guru, sekaligus untuk dikuasai yaitu:³⁴

- 1) Menguasai bahan ajar atau materi.
- 2) Mengelola program pembelajaran.

³³ Nurfuadi, *Manajemen Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, (Purwokerto : Penerbit STAIN Press, 2019), hal. 70-71.

³⁴ M. Hatta, *Empat Kompetensi untuk Membangun Profesionalisme Guru*, (Sidoarjo : Nizamia Learning Center, 2018), hal. 79-91.

- 3) Mengelola kelas.
- 4) Menggunakan media pembelajaran.
- 5) Memahami landasan pendidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Memberi penilaian kepada peserta didik untuk kepentingan pengajaran.
- 8) Mengenal fungsi bimbingan penyuluhan.
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru yang harus memiliki nilai-nilai moral yang luhur terpuji. Guru dituntut memiliki kepribadian yang baik karena disamping mengajarkan ilmu pengetahuan, guru juga harus membimbing dan membina peserta didiknya. Perbuatan dan tingkah lakunya harus dapat dijadikan sebagai teladan. Oleh karena itu, seorang guru benar-benar harus memiliki kepribadian yang mantap, baik sebagai hamba Tuhan maupun sebagai warga negara yang konsisten dengan profesinya.³⁵

c. Kompetensi Profesional

Terdapat 2 hal yang perlu diketahui, dipahami dan dikuasai sehubungan dengan kompetensi profesional, yaitu (1) kemampuan dasar guru dan (2) keterampilan dasar guru. Kedua hal tersebut harus dimiliki seorang guru dan merupakan kemampuan yang berkenaan dengan

³⁵ *Ibid*, hal. 18-19.

penguatan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.³⁶

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru dalam kegiatan belajar mengajar berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat di sekitarnya, sehingga cara pandang, cara berpikir, cara bertindak selalu menjadi tolak ukur terhadap kehidupannya di masyarakat. Guru menjadi contoh yang diperlakukan secara normatif karena status sosialnya, oleh karena itu diperlukan sejumlah kompetensi sosial yang perlu dimiliki guru dalam bertindak di lingkungan masyarakat tempat ia tinggal.³⁷

Jenis kompetensi sosial yang harus dimiliki guru menurut Cece Wijaya dalam bukunya M. Hatta adalah sebagai berikut:³⁸

- 1) Terampil berkomunikasi (baik dengan peserta didik, maupun dengan orang tua).
- 2) Bersikap simpatik.
- 3) Melakukan kebersamaan.
- 4) Pandai bergaul dengan teman sejawat dan mitra pendidikan.
- 5) Memahami lingkungan sekitar.

³⁶ *Ibid*, hal. 31-32.

³⁷ *Ibid*, hal 21-22.

³⁸ *Ibid*, hal 26-30.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru itu amanat yang diterima oleh guru atas dasar pilihannya untuk memangku jabatan guru. Amanat tersebut wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Bentuk tanggung jawab guru ada dalam keyakinannya bahwa setiap tindakannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban berdasarkan atas pertimbangan profesional (*professional judgement*) secara tepat.

Tanggung jawab seorang guru terhadap amanatnya seharusnya diwujudkan dalam upaya mengembangkan profesionalitasnya, yaitu mengembangkan mutu, kualitas dan tindak tanduknya. Untuk itu diharapkan dan diharuskan agar setiap guru meningkatkan kemampuan diri baik dengan belajar sendiri ataupun melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.³⁹

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang guru yaitu:⁴⁰

- a. Harus menaruh rasa kasih sayang terhadap peserta didik dan memperlakukan mereka seperti anak sendiri.
- b. Tidak mengharapkan balas jasa ataupun ucapan terima kasih, tetapi bermaksud mengajar itu mencari keridhaan Allah dan mendekatkan diri kepada Allah.
- c. Memberikan nasihat kepada peserta didik tiap kali ada kesempatan.

³⁹ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2017), hal. 26-27.

⁴⁰ *Ibid*, hal. 28.

- d. Mencegah peserta didik dari sesuatu akhlak yang tidak baik dengan jalan halus dan jangan mencela.
- e. Berbicara dengan peserta didik menurut kadar akal nya dan jangan sampaikan sesuatu yang melebihi tingkat tangkap nya.
- f. Hindari rasa benci pada diri peserta didik mengenai suatu cabang ilmu.
- g. Untuk peserta didik yang masih dibawah umur, diberikan pelajaran yang jelas dan pantas untuk nya.
- h. Guru harus mengamalkan ilmunya dan jangan lain kata lain perbuatannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami tugas dan tanggung jawab guru bukan hanya mendidik intelektual peserta didik saja, melainkan juga melakukan pembinaan akan akhlaknya, sehingga peserta didik tersebut kelak tidak hanya menjadi manusia yang cerdas, tetapi juga beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh-pengaruh baik dari faktor internal maupun dari faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wahyudi dalam bukunya Shilphy A. Octavia antara lain: (1) sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku, (2) keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang

memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, (3) perilaku, yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus, (4) partisipasi, yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi, dan (5) penampilan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: (1) faktor individu, yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang, (2) faktor psikologis, yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (3) faktor organisasi, yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.⁴¹

Sementara itu, Mutohar dalam bukunya Shilphy A. Octavia berpendapat bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manajer. Melalui proses ini diharapkan guru memiliki kepercayaan diri dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga mutu pendidikan di sekolah bisa tercapai dengan baik.⁴²

C. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan yang memiliki kewenangan penuh untuk mengelola sumber daya yang ada, seharusnya dapat menjalankan perannya dengan baik, terutama perannya

⁴¹ Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta : Deepublish, 2019), hal. 34-35.

⁴² *Ibid*, hal. 36.

sebagai pemimpin, manajer dan supervisor. Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan fleksibel sesuai dengan kebutuhan yang ada untuk menumbuhkan kreativitas dan mendorong peningkatan kompetensi guru. Kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat berkaitan dengan kepribadian sebagai pemimpin yang tercermin dari sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

Selanjutnya dalam mengelola guru atau tenaga pendidik, salah satu tugas yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru. Kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

Sementara itu untuk mengetahui sejauh mana guru dapat melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi yang dapat dilakukan dengan kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan

dan penggunaan metode pembelajaran, media pembelajaran yang digunakan dan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil supervisi nanti dapat diketahui kelemahan dan keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, dan selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.⁴³

D. Penelitian Terdahulu

1. Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pakamban Laok Pragaan Sumenep*, Skripsi, (Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017). Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu bentuk peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDN Pakamban Laok Pragaan Sumenep dengan memberikan pembinaan terhadap guru, yakni berupa peran sebagai manajer serta pembinaan yang dilakukan di dalam dan di luar sekolah. Bentuk perannya sebagai manajer ini dapat dilihat dari kepala sekolah memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalitasnya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sedangkan bentuk pembinaan yang dilakukan kepala sekolah di dalam sekolah yaitu mengadakan rapat

⁴³ Ahmad Zainuri, *Menakar Kompetensi dan Profesionalitas Guru Madrasah di Palembang*, (Palembang : Tunas Gemilang Press, 2018), hal. 39-40.

rutinan, diskusi secara individu, penilaian, kunjungan kelas dan pembinaan di luar sekolah meliputi pelatihan/*workshop* serta kelompok kerja guru (KKG). Sementara untuk faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru yaitu sarana prasarana yang sudah memenuhi dan antusias dari para guru. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu kurangnya pengetahuan guru mengenai teknologi.⁴⁴

2. Sayed Imanuddin, *Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Bireuen*, Skripsi, (Banda Aceh : Universitas Negeri Ar-Raniry, 2020). Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di MAN 3 Bireuen lebih dominan kepada gaya kepemimpinan demokratis, walaupun ada waktu-waktu tertentu kepala sekolah tidak menggunakan kepemimpinan demokratis.
 - b. Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara mengaktifkan serta menjalankan MGMP, kemudian mengikutsertakan dewan guru pada pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas terkait.
 - c. Adapun tantangan yang ada di MAN 3 Bireuen yaitu kekurangan alat praktek bagi mata pelajaran IPA, sehingga guru tidak dapat memaksimalkan proses pembelajaran dengan dengan baik. Sedangkan peluang yang ada di MAN 3 Bireuen yakni guru memiliki motivasi dan

⁴⁴ Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, Skripsi, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pakamban Laok Pragaan Sumenep*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.

kinerja yang tinggi, secara guru telah memiliki kompetensi yang memadai, letak geografis sekolah yang strategis sehingga mudah untuk berkoordinasi dengan pihak terkait apabila dibutuhkan.⁴⁵

3. Leni Anggraini Putri, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung*, Skripsi, (Lampung : UIN Raden Intan Lampung, 2018). Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi memotivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, pemberian penghargaan, memberi konsultasi, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan, mengembangkan profesi guru, serta membangun kelompok kerja aktif dan kreatif. Dari 8 indikator tersebut, kepala madrasah telah menjalankan 6 indikator dengan baik sesuai ketentuan yang ada. Sementara untuk kinerja guru, dari 6 indikator yang ada telah terlaksana 4 indikator yang sesuai dengan ketentuan yang ada.⁴⁶
4. Zainuddin, dkk., Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Ihsan Anggana, *Jurnal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Borneo*, Vol. 1 No. 2, 2020. Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, kepala sekolah telah menjalankan perannya dengan baik sebagai *educator*, manajer dan motivator. Dalam usaha meningkatkan kualitas

⁴⁵ Sayed Imanuddin, Skripsi, *Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Bireuen*, Universitas Negeri Ar-Raniry, 2020.

⁴⁶ Leni Anggraini Putri, Skripsi, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung*, UIN Raden Intan Lampung, 2018.

kinerja guru, terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh kepala sekolah, diantaranya ialah pengelolaan honor guru yang belum optimal, kedisiplinan sebagian guru yang masih kurang, keterbatasan wawasan guru dan kurangnya alat-alat praktek untuk mengajar.⁴⁷

5. Ahmad Hidayatullah, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen*, Skripsi, (Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017). Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu Kepala MINP Miftahul Huda Turen dalam usahanya meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar memiliki kinerja yang baik, kepala madrasah telah melaksanakan perannya sebagai pemimpin, seperti sebagai *educator*, sebagai manajer, sebagai supervisor, sebagai *leader* dan sebagai motivator. Untuk tenaga kependidikan, kepala madrasah telah melaksanakan perannya sebagai *educator* dengan mengikutkan pelatihan tenaga kependidikan non-guru yang diadakan oleh Kelompok Kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah dan perannya sebagai motivator yaitu memberikan bisyaroh dengan maksimal kepada tenaga kependidikan agar lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu juga terdapat beberapa faktor penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MIPN Miftahul Huda Turen, yaitu kondisi sumber daya manusia yang memiliki kemampuan,

⁴⁷ Zainuddin, dkk., Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Ihsan Anggana, *Jurnal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Borneo*, Vol. 1 No. 2, 2020, hal. 179-187.

kecerdasan dan latar belakang yang berbeda serta fasilitas yang belum mencukupi.⁴⁸

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, <i>Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pakamban Laok Pragaan Sumenep, Tahun 2017</i>	Sama-sama membahas peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.	Peneliti tidak membahas faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala sekolah sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian terdahulu.
2.	Sayed Imanuddin, <i>Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 3 Bireuen, Tahun 2020</i>	Sama-sama membahas mengenai peran kepala sekolah.	Pada penelitian terdahulu berfokus pada peran kepala sekolah sebagai administrator, sedangkan peneliti berfokus pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin, manajer dan supervisor.
3.	Leni Anggraini Putri, <i>Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung, Tahun 2018</i>	Sama-sama membahas mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.	Pada penelitian terdahulu tidak menyebutkan peran kepala sekolah secara spesifik, sedangkan peneliti memfokuskan penelitian terhadap peran kepala sekolah sebagai pemimpin, manajer dan supervisor.

⁴⁸ Ahmad Hidayatullah, Skripsi, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.

No.	Nama, Judul, Tahun	Persamaan	Perbedaan
4.	Zainuddin, dkk., Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Ihsan Anggana, <i>Jurnal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Borneo</i> , Vol. 1 No. 2, Tahun 2020	Sama-sama membahas mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.	Penelitian terdahulu berfokus pada peran kepala sekolah sebagai <i>educator</i> , manajer dan motivator, sedangkan peneliti berfokus pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin, manajer dan supervisor.
5.	Ahmad Hidayatullah, <i>Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen</i> , Tahun 2017	Sama-sama membahas peran kepala sekolah.	Peneliti tidak membahas fokus terkait tenaga kependidikan sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian terdahulu.

Skripsi yang peneliti tulis dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Srengat Blitar” ini berbeda dengan 5 penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas. Perbedaan yang paling menonjol terletak pada fokus penelitian, yaitu peneliti lebih memfokuskan penelitian ini pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin, manajer dan supervisor dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, dimana ketiga peran tersebut belum dibahas secara rinci dalam penelitian terdahulu.

E. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian ini merupakan alur berpikir yang menjelaskan cara pandang peneliti dalam memahami fakta-fakta sosial yang ada. Kaitannya dengan penelitian ini, kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga

pendidikan memiliki tanggung jawab untuk membina, mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti memaparkan mengenai kepala sekolah yang dapat menjalankan perannya dengan baik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Berikut alur berpikir peneliti dalam penelitian yang berjudul Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Srengat Blitar.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

