

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Tipe Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian tipe kepemimpinan

Konsep pemimpin berasal dari kata asing *leader* dan kepemimpinan *leadership*, Kartono mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Sedangkan Kouzes menjelaskan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui, pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin (Defenisi Pemimpin, <https://defenisimu.blogspot.com/2012/09/defenisi-pemimpin.html?m=1>) diakses 20 April 2020 pukul 13:20.

Secara bahasa, makna kepemimpinan adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam suatu institusi, lembaga atau organisasi, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu institusi, lembaga atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam institusi, lembaga atau organisasi tersebut (Suparman, 2019).

Adapun terkait tipe kepemimpinan menurut Wahjdosumidjo dalam (Pare. A., 2012) merupakan pola perilaku yang ditampakkan oleh seorang pemimpin, pada saat pemimpin itu mencoba untuk mempengaruhi orang lain sepanjang diamati oleh

orang lain. Dengan kata lain, apabila seorang pemimpin persepsinya terhadap perilaku kepemimpinannya baik dan bermanfaat, tidak baik dan berfaedah pula persepsi orang lain. Selanjutnya tipe kepemimpinan juga diartikan sebagai corak, sifat, atau ciri dari tingkah laku pemimpin yang mengandung kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien (Baihaqi. B., 2014). Tipe kepemimpinan juga merupakan sebuah kemampuan oleh seseorang yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam suatu lembaga madrasah dipimpin oleh kepala madrasah, Secara etimologis kepala madrasah adalah guru yang memimpin madrasah. Kepala madrasah/sekolah berasal dari dua kata, yaitu kepala dan marasah/sekolah, kata kepala dapat diartikan sebagai ketua dan pemimpin organisasi atau lembaga. Sedangkan madrasah/sekolah berarti lembaga tempat memberi dan menerima pelajaran. Jadi, guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama (Basri. H., 2014). Adapun secara terminology kepala madrasah diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Mufidah, U. A., 2018). Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan pendayagunaan serta pemeliharaan

sarana dan prasarana. Berdasarkan penjelasan di atas kepala madrasah berkewajiban untuk selalu membina dalam arti berusaha untuk meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan untuk menjadi lebih baik serta menyampaikan amanah kepada yang bersangkutan. Sebagaimana firman Allah SWT Qur'an (4:58) sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِلَىٰ مَنْتَ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِلَىٰ مَنْتَ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِلَىٰ مَنْتَ إِلَىٰ أَهْلِهَا
اللَّهُ نِعْمَ الْعَظِيمُ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat (Qur'an Surah An-Nisa : 58).

Kepala madrasah merupakan personil madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk :

1. Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa
2. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan
3. Mempertinggi budi pekerti
4. Memperkuat kepribadian
5. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air (Nurmiraayati., 2018).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas mengenai defenisi kepemimpinan kepala madrasah penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu profesi yang dijalankan oleh seseorang yang dipilih secara resmi dalam suatu lembaga untuk menjalankan tugas tertentu seperti memimpin, mengawasi, mengarahkan, memberikan motivasi serta memberikan teladan yang baik kepada setiap anggotanya.

2.1.1.2 Tipe-tipe kepemimpinan

Dalam menggerakkan atau memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan tersebut diperoleh dari pengalaman belajar secara teori maupun dari pengalaman dalam praktek selama menjadi pemimpin. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, berbagai cara ditempuh oleh seorang pemimpin, cara-cara yang digunakan merupakan pencerminan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang bentuk (tipe) kepemimpinan yang dijalankan.

Menurut Soewadji Lazaruth (Setianingsih, 2015) tipe kepemimpinan dibedakan sebagai berikut :

1. Tipe kepemimpinan otoriter/otokratis

Kepemimpinan otoriter atau bisa disebut dengan kepemimpinan otokratis berasal dari bahasa Yunani. Istilah otokratis berasal dari dua kata yaitu : *autos*

dan *kratos*. Autos berarti sendiri atau diri pribadi, *kratos* adalah kekuasaan atau kekuatan. Otoriter atau otokratis adalah suatu bentuk pemerintahan yang kekuasaan politiknya dipegang oleh satu orang. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang memutuskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut. Namun, kepemimpinan yang bersifat otoriter juga perlu diterapkan dalam situasi dan kondisi tertentu. Misalnya dalam penegasan aturan disiplin terhadap bawahannya.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan otoriter sebagai berikut :

- 1) Menganggap organisasi yang dipimpinnya adalah milik pribadi
- 2) Mengidentifikasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritikan dari anggotanya
- 4) Menganggap bawahan semata-mata hanya sebagai alat
- 5) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
- 6) Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari-cari kesalahan/menghukum.

Kepemimpinan otoriter muncul atas keyakinan pemimpin bahwa fungsi dan perannya adalah memerintah, mengatur, dan mengawasi anggota kelompoknya. Keuntungan kepemimpinan tipe ini adalah kedisiplinan dapat dikontrol dengan baik, dan semua pekerjaan dapat berlangsung secara tertib dan teratur.

2. Tipe kepemimpinan permisif

Kepemimpinan permisif adalah kepemimpinan yang berkeyakinan bahwa perannya hanyalah mendampingi dan melayani ketika diperlukan. Pemimpinan yang permisif menganggap bahwa anggota adalah orang-orang yang sudah matang, sehingga tugas pemimpin adalah “tut wuri” saja untuk mengingatkan apabila ada yang akan menyimpang. Kepemimpinan permisif ini selalu menganak tirikan guru. Dalam melaksanakan rapat, kadang-kadang pimpinan rapat diserahkan kepada guru yang dianggap sudah cakap, kemudian kepala sekolah meninggalkan rapat dan melaksanakan tugas lain sehingga setelah rapat terkadang guru-guru menjadi bingung dan ragu serta tidak mengetahui rencana dan kehendak dari pemimpin sekolah (Marlina, L., 2013).

Adapun ciri-ciri kepemimpinan permisif sebagai berikut :

- 1) Dalam mengambil keputusan, kebebasan diberikan sepenuhnya kepada kelompok atau perseorangan
- 2) Pemimpin tidak terlibat dalam musyawarah kerja
- 3) Kerjasama antar anggota dilakukan tanpa campur tangan pemimpin
- 4) Tidak ada kritik pujian atau usaha mengatur kegiatan pemimpin.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan permisif merupakan kepemimpinan yang dilakukan secara individual dan penuh dengan kebebasan.

3. Tipe kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan macam kepemimpinan yang baik dan yang sesuai, karena dalam kepemimpinan demokratis semua guru bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kepemimpinan demokratis, semua putusan diambil melalui musyawarah dan mufakat semua guru-guru maupun pihak-pihak terkait. Pemimpin mendorong guru-guru dalam hal mengembangkan keterampilannya. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang berkeyakinan bahwa perannya adalah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. Prinsip utamanya adalah mengikutsertakan semua orang dalam proses penetapan dan penentuan strategi dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan pada musyawarah dan mufakat.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan permisif sebagai berikut :

- 1) Kebijakan dan keputusan didapat dari hasil musyawarah
- 2) Anggota kelompok bebas bekerja sama dengan anggota lain dan berbagai tugas diserahkan kepada kelompok
- 3) Kritik dan pujian bersifat objektif dan berdasarkan fakta-fakta
- 4) Pemimpin ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang selalu mengutamakan sikap bermusyawarah, sehingga dalam mengambil keputusan selalu bersama-sama.

Menurut Purwanto Secara teoritis tipe kepemimpinan yang pokok dibedakan menjadi tiga yaitu : otoriter, permisif, demokratis.

1. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini otoriter merupakan tipe kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota-anggotanya. Baginya, memimpin adalah menggerakkan dan mamaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang, penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan member dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran. Pemimpin yang otoretir tidak menghendaki musyawarah, rapat hanyalah sebagai sarana untuk menyampaikan instruksi-instruksi. Setiap perbedaan pendapat diantara para anggotanya diartikan sebagai kepeccikan, pembangkangan atau pelanggaran disiplin terhadap instruksi yang telah ditetapkan.

2. Tipe kepemimpinan permisif

Kepemimpinan permisif ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpinan yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya. Pemberian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggotanya tanpa ada petunjuk atau saran dari pemimpin, kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang-siur, berserakan diantara anggota kelompok, dengan demikian mudah terjadi kekacauan. Tingkat keberhasilan organisasi dengan kepemimpinan permisif ini

disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpinannya.

3. Tipe kepemimpinan demokratis

Pemimpinan yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai dictator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis yang selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupannya serta kemampuan kelompoknya. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya (Shulhan, M., 2013).

Menurut Danim (2012) ada beberapa tipe kepemimpinan. Yaitu, kepemimpinan otokratik, kepemimpinan permisif, dan kepemimpinan demokratis.

1. Tipe kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan sejumlah perilaku yang terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali kegiatan dalam usaha mencapai tujuan. Kekuasaan dan wewenang pemimpin dipergunakan untuk mengintimidasi dan menekan bawahan,

pengawasan secara ketat, tidak menginginkan adanya perubahan dan perkembangan yang disebabkan oleh kemampuan bawahannya. Komunikasi berlangsung satu arah, prakarsa dan inisiatif selalu dari pemimpin dan tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat, tugas yang diberikan bersifat instruktif, lebih banyak kritik daripada pujian serta menuntut prestasi dari bawahan.

2. Tipe kepemimpinan permisif

Kepemimpinan permisif merupakan bawahan menguasai dan cukup dewasa untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku. Melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, pemimpin hanya mengikuti kemauan bawahan, hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, perilaku dan kegiatan yang dilakukan bawahan, memetingkan pribadi daripada organisasi, keberhasilan organisasi menjadi tanggung jawab orang perorang, menghindarkan dari paksaan dan tekanan.

3. Tipe Kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang dimana pemimpin yang menempatkan manusia dan bawahan sebagai faktor terpenting dalam organisasi dan berorientasi pada hubungan kemanusiaan. Kepemimpinan demokratis menganggap bawahan sebagai rekan atau pasangan dalam melaksanakan tugas. Dalam kepemimpinan demokratis kebijaksanaan dan keputusan dibuat bersama bawahan dan atasan (kepala madrasah dan guru), wewenang kepala madrasah tidak mutlak, kepala madrasah bersedia

melimpahkan sebagian wewenangngnya kepada wakil kepala madrasah atau guru, keputusan dibuat bersama, kebijakan dibuat bersama, komunikasi berlangsung timbal balik, pengawasan dilakukan secara wajar, pujian dan kritikan seimbang.

2.1.1.3 Peran, Fungsi dan Tanggung Tawab Kepala Madrasah

Kepala madrasah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin yang diberi tanggung jawab untuk memimpin lembaga pendidikan atau madrasah. Berbicara tentang peran kepala madrasah terkait peningkatan kinerja, maka peran kepala madrasah pada masing-masing lembaga pendidikan berbeda.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan, kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang yang hendak ditempuh menuju tujuan yang akan dicapai. Adapun peran kepala madrasah dapat diuraikan berikut ini :

1. Kepala madrasah sebagai pendidik, dalam hal ini kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat nilai kepada para tenaga kependidikan yaitu : pembinaan mental tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak, pembinaan moral yang berkaitan dengan ajaran baik buruk suatu perbuatan, sikap, kewajiban sesuai tugas masing-

masing, pembinaan fisik terkait kondisi jasmani atau badan dan penampilan secara lahiriyah serta pembinaan artistic terkait kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

2. Kepala madrasah sebagai pengelola, hendaknya mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin mengendalikan agar lembaga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kepala madrasah sebagai administrator, merupakan penanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran.
4. Kepala madrasah sebagai supervisor, dituntut untuk mampu meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan untuk kemajuan lembaga.
5. Kepala madrasah sebagai pemimpin, berupaya memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemamuan tenaga kependidikan, membuka dan berkomunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.
6. Kepala madrasah sebagai innovator, harus mampu mencari dan menentukan serta melaksanakan berbagai pembaharuan di madrasah
7. Kepala madrasah sebagai motivator, dalam hal ini harus memiliki strategi yang tepat untuk meberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya (Maimun. A & Fitri. A.Z., 2010)

Fungsi dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan menjadi efektif apabila mampu menjalankan proses kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi dan menggerakkan kegiatan dan

tingkah laku kelompoknya. Inisiatif dan kreativitas kepala madrasah yang menarahkan kepada kemajuan mendasar merupakan bagian integrative dari tugas dan tanggung jawab. Fungsi utamanya adalah menciptakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Suetopo dan Suemanto (Maimun. A & Fitri. A.Z., 2010) menjelaskan kepala madrasah memiliki dua tanggung jawab ganda yaitu, melaksanakan administrasi madrasah sehingga dapat tercipta situasi belajar yang baik, dan melaksanakan supervise pendidikan agar memperoleh peningkatan kegiatan mengajar guru dalam membimbing pertumbuhan peserta didik. Seorang kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran madrasah secara teknis akademik saja. Melainkan juga bertanggung jawab dengan kondisi dan situasinya serta hubungannya dengan masyarakat sekitarnya. Kegiatan yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah antara lain :

1. Kegiatan mengatur proses belajar mengajar
2. Kegiatan mengatur kesiswaan
3. Kegiatan mengatur personalia
4. Kegiatan mengatur peralatan pembelajaran
5. Kegiatan mengatur dan memelihara gedung dan perlengkapan madrasah
6. Kegiatan mengatur keuangan
7. Kegiatan mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat.

2.1.2 Kinerja guru

2.1.2.1 Pengertian kinerja guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata “*to performing; execution*” (*Webster super new school and office dictionary*), menurut Henry Bosley Woolf performance berarti “*The execution of an action*” sedangkan secara terminology menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab (Suharman, D., 2017). Berdanin dan Rusel dalam Solihin mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode. Berdasarkan definisi tersebut melalui pendekatan epistemologi kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan. Sedangkan mengajar dapat diartikan sebagai kegiatan membimbing aktivitas belajar (Yogaswara, A., 2010).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan, sedangkan menurut para ahli kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan ketentuan yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu : kejelasan tugas, atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab; kejelasan hasil yang diharapkan

dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Adapun yang dimaksud guru adalah dalam masyarakat kita, kerap dikenal ada “peribahasa” guru itu adalah wajib digugu dan ditiru. Digugu artinya didengar, diikuti, dan ditaati, dan makna ditiru yaitu dicontoh. Dengan penjelasan ini, maka posisi guru itu mengandung makna social yang sangat tinggi. Guru adalah pengajar, pendidik, dan agen pembaharuan dan pengembangan dalam msyarakat dan guru juga merupakan suatu jabatan professional yang memiliki peranan dan kompetensi professional (Khumairoh, S.,2018).

Dalam (UUD RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1) tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru adalah sebagai berikut :

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Jadi berdasarkan uraian di atas tentang kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil atau prestasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam dunia pendidikan.

2.1.2.2 Indikator kinerja guru

Menurut Rusnam (Alimah., N. 2013) dikatakan bahwa alat penilaian kemampuan guru (APKG) yang telah dimodifikasi oleh Depdiknas, meliputi tiga aspek utama kemampuan guru yaitu : rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran), prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) atau proses pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran atau penilaian pembelajaran, dan berikut uraiannya :

1. Perencanaan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran yang baik berawal dari rencana yang matang. Perencanaan yang matang akan menunjukkan hasil yang optimal dalam pembelajaran. Perencanaan merupakan proses penyusunan sesuatu yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan pembelajaran ini dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka tertentu sesuai dengan keinginan pembuat perencanaan. Namun, yang lebih utama dalam hal ini ialah perencanaan yang dibuat harus dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat sasaran, serta harus sesuai dengan target pendidikan (Hendrawan., S. 2012).

Untuk mengawali kegiatan penyusunan pembelajaran, guru tertentu perlu membuat analisis hari efektif selama 1 semester. Dasar pembuatan analisis efektif adalah kalender pendidikan dan kalender umum. Berdasarkan analisis hari efektif tersebut dapat disusun program perencanaan pembelajaran :

- 1) Analisis hari efektif dan analisis program pembelajaran

Untuk mengawali kegiatan penyusunan pembelajaran guru perlu membuat analisis hari efektif selama satu semester, dasarnya dari

pembuatan analisis hari efektif adalah kalender pendidik dan kalender umum.

2) Membuat program tahunan, program semester, penyusunan silabus, dan penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran

(1) Program tahunan, penyusunan program pembelajaran selama satu tahun pelajaran yang dimaksud adalah agar keutuhan dan kesinambungan program pembelajaran atau topic pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam dua semester tetap terjaga.

(2) Program semester, penyusunan semester didasarkan pada hasil analisis hari efektif dan program pembelajaran tahunan.

(3) Penyusunan silabus, silabus diartikan sebagai garis besar, ringkasan, ikhtisar, atau pokok-pokok isi atau materi pelajaran. Silabus merupakan penjabaran dari standard kompetensi, kompetensi dasar yang ingin dicapai, dan pokok-pokok serta uraian materi yang perlu dipelajari peserta didik dalam rangka mencapai standard kompetensi dan kompetensi dasar.

(4) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)

Jika penyusunan silabus bisa dilakukan oleh tim guru atau tim ahli mata pelajaran, maka rencana pembelajaran seharusnya disusun oleh guru sebelum melakukan kegiatan pembelajaran. Rencana pembelajaran bersifat khusus dan kondisional, dimana setiap sekolah tidak sama kondisi peserta didik dan sarana prasarana sumber

belajarnya. Karena itu, penyusunan rencana pembelajaran didasarkan pada silabus dan kondisi pembelajaran agar kegiatan pembelajaran dapat berlangsung sesuai harapan (Otalina, F., 2019).

2. Pelaksanaan pembelajaran

Tahap ini merupakan tahap implementasi atau tahap penerapan atas desain perencanaan yang telah dibuat guru sesuai dengan silabus. Sebelum memahami tentang bagaimana melaksanakan pengajaran yang sesuai dengan silabus, yang pertama yang harus dilakukan adalah memahami terlebih dahulu apa arti silabus yang sebenarnya. Silabus merupakan garis besar, ringkasan, ikhtisar atau pokok-pokok isi atau materi pelajaran.

Oleh karena itu, guru hendaknya ketika memberikan pelajaran menyesuaikan dengan silabus yang telah ditetapkan atau direncanakan sesuai dengan kurikulum diterapkan. Dalam kurikulum sudah disusun standar kompetensi, kompetensi dasar, indicator, dan lainnya menurut tingkat kelas dan dalam pengajaran, seorang guru hendaknya memahami kurikulum yang merupakan pedoman pelaksanaan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Seorang guru tinggal melaksanakan kurikulum tersebut sehingga guru harus betul-betul memahaminya, setelah itu makan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya dapat tercapai.

Dalam hal ini, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh seorang guru, diantaranya :

1) Aspek pendekatan dalam pembelajaran

Pendekatan pembelajaran terbentuk oleh konsepsi, wawasan teoritik dan asumsi-asumsi teoritik yang dikuasai oleh guru mengenai hakekat pembelajaran. Mengingat pendekatan pembelajaran bertumpu pada aspek-aspek dari masing-masing komponen pembelajaran, maka dalam setiap pembelajaran, akan tercakup penggunaan sejumlah pendekatan secara serempak. Jadi, pendekatan-pendekatan dalam setiap satuan pembelajaran akan bersifat multi pendekatan.

2) Aspek strategi dan taktik dalam pembelajaran

Pembelajaran sebagai proses, aktualisasinya mengimplisitkan adanya strategi berkaitan dengan perwujudan proses pembelajaran itu sendiri. Strategi pembelajaran berwujud sejumlah tindakan pembelajaran yang dilakukan guru yang dinilai strategis untuk mengaktualisasikan proses pembelajaran.

3) Aspek metode dan teknik dalam pelaksanaan pembelajaran

Metode merupakan bagian dari sejumlah tindakan strategis yang dilakukan menyangkut tentang cara bagaimana interaksi pembelajaran dilakukan. Metode dilihat dari fungsinya merupakan seperangkat cara untuk melakukan aktivitas pembelajaran. Ada beberapa cara dalam melakukan aktiviats pembelajaran, misalnya dengan berceramah, berdiskusi, bekerja kelompok, bersimulasi dan lain-lain. Setiap metode memiliki aspek teknis dalam penggunaannya. Aspek yang dimaksud

adalah gaya dan variasi dari setiap pelaksanaan metode pembelajaran (Otalina, F., 2019).

3. Evaluasi dan penilaian hasil pembelajaran

Evaluasi adalah langkah penting dalam pembelajaran karena evaluasi merupakan seluruh kegiatan pengukuran (pengumpulan data dan informasi), pengolahan, penafsiran, dan pertimbangan untuk membuat keputusan tentang tingkat hasil belajar yang dicapai peserta didik setelah melakukan kegiatan belajar dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Tujuan evaluasi bagi guru adalah untuk dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan peserta didik terhadap pembelajaran, serta ketetapan atau efektivitas metode mengajarnya. Tujuan dari evaluasi atau penilaian diantaranya adalah untuk dapat menentukan dengan pasti di kelompok mana seorang peserta didik harus ditempatkan. Jadi, inti dari evaluasi adalah menilai hasil belajar peserta didik.

Dalam perencanaan evaluasi atau penilaian pembelajaran ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu :

- (1) Menentukan tujuan pembelajaran
- (2) Mengidentifikasi kompetensi dan hasil belajar
- (3) Menyusun kisi-kisi
- (4) Mengembangkan draf instrument
- (5) Uji coba dan analisis instrument
- (6) Revisi dan merakit soal atau instrumen baru (Otalina, F., 2019).

4. Kedisiplinan

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik, baik secara individual maupun klasikal. Salah satu bentuk tanggung jawab guru adalah sikap disiplin. Kedisiplinan guru berarti diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab terhadap pendidikan dan anak didiknya (Anggraeni., D. 2016)

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik yang berhubungan dengan tenaga guru maupun lingkungan madrasah. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidemensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut menurut Anuar Pasaribu adalah faktor kemampuan dan motivasi (Mangkunegara. A. P., 2011).

Sedangkan menurut Yamin. M (2010) menurut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.

3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan madrasah, proses organisasi (madrasah) dan kultur kerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Soandi. O (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian dan dedikasi
2. Pengembangan profesi
3. Kemampuan mengajar,
4. Komunikasi
5. Kedisiplinan
6. Iklim organisasi.

Menurut Mangkuprawira faktor-faktor kinerja guru sebagai berikut:

1. Faktor kinerja kelompok antara lain: keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan dan peran tim, norma.
2. Faktor kinerja individual antara lain: pengetahuan, keterampilan dan motivasi.

3. Faktor kinerja organisasi antara lain; lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, teknologi dan proses organisasi.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional, di samping itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

2.1.2.4 Fungsi, tugas, dan tanggung jawab guru

Fungsi mempunyai peran serta fungsi yang sangat penting untuk membentuk kepribadian anak demi menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Ada beberapa fungsi guru, yang pertama adalah sebagai pendidik.

Guru selaku pendidik dimana guru menjadi tokoh panutan dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Untuk itu seorang guru harus mempunyai standar kualitas tertentu yang menjadi tanggung jawab, disiplin, mandiri, dan wibawa.

Adapun tugas guru di dalam buku petunjuk pembinaan madrasah dapat diperinci sebagai berikut;

1. Tugas profesional, yaitu mendidik dalam rangka mengembangkan kepribadian mengajar dalam rangka mengembangkan kepribadian mengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan

berfikir/mencerdaskan dan melatih dalam rangka membina keterampilan.

2. Tugas manusiawi, yaitu tugas guru dalam membina anak didik, sehingga mentransformasi dirinya sendiri dan mampu melaksanakan pengertian dirinya sendiri dan mampu melaksanakan pengertian dirinya sendiri. Disini guru adalah orang tua kedua di madrasah
3. Tugas masyarakat, yaitu tugas mengembangkan terbentuknya masyarakat Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD1945 (Khumairoh. S., 2018).

Adapun jabaran dari pada tugas guru yang dijelaskan di atas adalah sebagai berikut:

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih, mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di madrasah harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para peserta didiknya. Pelajaran apapun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi peserta didiknya dalam belajar. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru

diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mecerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

Sedangkan tanggung jawab guru sebagai pendidik adalah :

Tanggung jawab guru sebagai pendidik pada hakikatnya merupakan pelimpahan tanggung jawab dari setiap orang tua. Orang tua lah sebagai pendidik pertama dan utama. Jalan yang ditempuh pendidik bukanlah pekerjaan yang mudah dan tugas mereka tidak ringan. Mereka telah sanggup mengemban amanah, walaupun itu sangat berat.

Selain dari pada itu, paling sedikit ada 6 (enam) tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni:

1. Guru bertugas sebagai pengajar
2. Guru bertugas sebagai pembimbing
3. Guru bertugas sebagai administrator kelas
4. Guru bertugas dalam mengembang kurikulum
5. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi
6. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat (Mudlofir.

A., 2012).

2.1.3 Peningkatkan kinerja guru

Peningkatan kinerja guru yang terjadi di suatu lembaga pendidikan tentu tidak terlepas dari adanya upaya kerja sama antara kepala madrasah beserta guru-guru, sebelum membahas tentang peningktana kinerja guru terlebih dahulu harus kita

ketahui mengenai upaya, upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah usaha, ikhtiar, mencari solusi untuk mencapai suatu tujuan. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang dimaksud adalah usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, sebelum membahas tentang upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terlebih dahulu kita harus mengetahui kinerja guru yang dimaksud, Menurut Rusnam (Alimah., N. 2013) meliputi tiga aspek utama kemampuan guru yaitu : rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) atau proses pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran atau penilaian pembelajaran. Berikut uraian kiat-kiat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru menurut Isnandar., M. A. (2017) :

1. Perencanaan program pembelajaran

Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam hal perumusan perencanaan program pembelajaran sebagai berikut :

- 1) Kepala madrasah melakukan rapat bersama guru-guru tentang pengembangan kurikulum sebelum tahun pembelajaran baru
- 2) Kepala madrasah melakukan rapat bersama guru-guru tentang pembagian jam mengajar sebelum tahun pembelajaran baru dan pembinaan tentang perencanaan program pengajaran, yang dilaksanakan di awal tahun pelajaran baru

- 3) Semua guru diwajibkan untuk membuat perangkat mengajar yang meliputi Silabus, RPP, Program Semester, Program Tahunan, daftar nilai, presensi dan penentuan KKM. Setiap awal semester guru harus membuat RPP yang baru kemudian dilaporkan dan dimintakan tanda tangan kepada kepala sekolah.
- 4) Kepala madrasah melakukan pengawasan berupa monitoring, supervisi dan evaluasi dan kemudian memanfaatkan hasil evaluasi untuk melakukan penilaian kinerja guru. Kepala madrasah melakukan supervisi di kelas dengan memantau dan melihat proses belajar mengajar di kelas secara langsung.

2. Pelaksanaan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode.

1) Pengelolaan kelas

Kepala madrasah harus terus memantau kinerja guru dalam hal pengelolaan kelas dan mengupayakan agar pengelolaan kelas yang dilakukan oleh guru sudah maksimal. Kiat-kiat yang dapat dilakukan sebagai berikut :

- (1) Kepala madrasah mengharuskan guru untuk membawa perangkat mengajar dalam melaksanakan proses pembelajaran
- (2) Kepala madrasah mengharus guru untuk mampu menyiapkan peserta didik dalam sikap dan perkataan sesuai aturan yang berlaku

(3) Kepala madrasah mengharuskan guru dapat menguasai kelas dengan baik. Mempunyai power dan karisma yang mampu mengontrol disiplin, mampu menempatkan diri dengan baik

2) Penggunaan media pembelajaran

Upaya yang dilakukan kepala madrasah adalah sebagai berikut :

(1) Memfasilitasi sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru. Kepala madrasah menyediakan fasilitas LCD proyektor yang dapat digunakan oleh guru sebagai media pembelajaran

(2) Kepala madrasah mewajibkan setiap guru untuk memiliki laptop dan harus bisa mengoprasikannya

3) Penggunaan metode pembelajaran

Menurut Isnandar., M. A. (2017) upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah yaitu menyarankan dan memberikan kebebasan kepada guru untuk menggunakan metode belajar yang variatif dan tidak membosankan peserta didik. Dengan diberikannya kebebasan untuk memilih metode pembelajaran, diharapkan guru bisa mengembangkan kreatifitasnya dan mengetahui hal-hal yang dibutuhkan peserta didik sehingga dapat memodifikasi metode pembelajaran secara mandiri sesuai yang dibutuhkan.

4) Pendayagunaan sumber pembelajaran

(1) Kepala madrasah berusaha menyediakan dan melengkapi fasilitas madrasah dan sarana prasarana yang memadai. Dengan adanya hal

tersebut diharapkan para guru bisa mendayagunakan segala fasilitas dengan baik dalam menunjang proses pembelajaran.

- (2) Kepala madrasah tidak hanya menyediakan dan melengkapi fasilitas saja tetapi juga menghimbau agar para guru bisa memanfaatkan fasilitas yang telah tersedia. Guru bisa memanfaatkan perpustakaan dan meminjam buku atau pun dibaca di tempat untuk menambah pemahaman materi.
- (3) Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk mencari sumber belajar

3. Evaluasi pembelajaran atau penilaian pembelajaran

Upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah ialah sebagai berikut :

- 1) Mengontrol dan mengingatkan. Kepala madrasah memantau untuk melihat nilai-nilai peserta didik, jika ada peserta didik yang masih mendapatkan nilai di bawah KKM segera mengingatkan guru untuk segera mengambil tindakan, seperti melakukan perbaikan nilai atau remedial
- 2) Kepala madrasah menyediakan perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan oleh guru. Seperti buku, kertas dan alat-alat yang lain.

4. Kedisiplinan

Kepala madrasah menjadi contoh untuk bersikap disiplin dengan harapan agar bisa dicontoh oleh para guru. Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah yaitu :

- 1) Salah satu untuk mengetahui kedisiplinan guru yaitu dengan menyediakan presensi kehadiran bagi guru. Dalam hal ini kepala madrasah hadir di madrasah 15 menit sebelum pelajaran dimulai untuk mengecek daftar hadir tersebut guna mengetahui kedisiplinan guru dalam hal kehadiran. Setelah mengetahui, kepala madrasah bisa segera mengambil tindakan jika masih ada guru yang belum disiplin.
- 2) Guru yang mendapatkan jadwal piket harus datang lebih awal sebelum bel berbunyi karena yang mengelola bel madrasah adalah guru tersebut baik bel masuk, istirahat maupun pergantian jam pelajaran.
- 3) Kepala madrasah memonitor kehadiran guru dengan membuat buku izin guru dan keterlambatan
- 4) Memberi teguran, pembinaan dan pengarahan. Teguran dimaksudkan agar guru tidak mengulangi lagi ketidakdisiplinan yang dilakukan karena sebagai guru seharusnya memiliki sikap disiplin. Setelah adanya teguran dari kepala madrasah, guru diberikan pengarahan kedepannya bisa lebih baik dan bisa disiplin (Isnandar., M. A., 2017).

2.2 Kajian relevan

Sebagai bahan pertimbangan, dalam penelitian ini penulis akan mencantumkan beberapa hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

2.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Aslianti (Mahasiswa Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar) yang berjudul *“Peranan Kepala Madrasah dalam*

Meningkatkan kinerja Guru di MIN Banta-Bantaeng Kota Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama juga memiliki hubungan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas mutu peserta didik. Peranan kepala madrasah dengan indicator administrator, perencanaan, organisator, pengarah, koordinator dan pengawas secara bersama-sama juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru di MIN Banta-Bantaeng Kota Makassar. Hasil tabel menunjukkan adanya hubungan antara peranan Kepala Madrasah dengan kinerja guru di MIN Banta-Bantaeng. Dengan demikian Kepala madrasah di MIN Banta-Bantaeng Kota Makassar memiliki peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas kinerja guru pada MIN Banta-Bantaeng Kota Makassar (Aslianti, Peranan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan kinerja Guru di MIN Banta-Bantaeng Kota Makassar, UIN Alauddin Makassar, 2013)”.

2.2.2 Penelitian yang dilakukan oleh Timang (Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kendari) yang berjudul *“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Molawe Kabupaten Konawe Utara”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu (1) Gaya demokratis, dimana kepala sekolah selalu memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk berpartisipasi dalam kegiatan dan menyampaikan gagasan yang dimiliki oleh setiap anggotanya, (2) Gaya Otoriter, disaat tertentu pula

kepala sekolah bersikap otoriter dimana terkadang kepala sekolah menganggap bahwa hanya dialah yang benar serta mengambil keputusan tanpa musyawarah terlebih dahulu.(3), Gaya Permisif (KendaliBebas), kadang-kadang kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam membuat keputusan maupun dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi tetap berada di bawah pengawasannya. Dalam meningkatkan Kinerja guru di SMKN 1 Molawe Kepala sekolah tidak menetapkan satu gaya Kepemimpinan saja, karena mengingat bahwa berbagai macam latar belakang, sikap dan karakter guru yang berbeda-beda membuat kepala sekolah tidak bisa menetapkan satu gaya kepemimpinan saja. Kepala sekolah juga memberikan pembinaan disiplin dengan memberikan contoh yang baik, dengan melakukan pendekatan kepada bawahannya, mengedepankan persaudaraan untuk membangun kerjasama dan tidak memandang bawahannya sebagai alat saja untuk mencapai tujuan, tetapi lebih memandang bawahan sebagai manusia yang harus dikembangkan dan digali potensi dirinya, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja guru di SMKN 1 Molawe dapat dikatakan baik karena dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu: Menyusun Rencana Pembelajaran, Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran serta Melakukan evaluasi (Timang, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Molawe Kabupaten Konawe Utara, IAIN Kendari, 2014).

2.2.3 Penelitian yang dilakukan oleh Sitti Khumairoh (Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Raden Intan Lampung) yang berjudul “*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung dengan cara menjalin hubungan kerjasama dengan guru seperti menganggap guru-guru sebagai mitra kerja, teman seperjuangan, memberi contoh teladan yang baik seperti tekun/rajin dalam bekerja. Hadir disekolah pagi, menghormati peraturan sekolah seperti menaati 5 budaya kerja. Namun terdapat kekurangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu kurangnya kepala sekolah dalam mempertinggi ilmu pengetahuan guru, kurang adanya dalam pelatihan (workshop) dan kurangnya dalam melengkapi sarana dan prasarana sekolah dan lain sebagainya. Berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa kepala SMA Muhammadiyah 2 Kota Bandar Lampung sudah berupaya dalam meningkatkan kinerja guru namun masih terdapat beberapa kekurangannya/kelemahan (Sitti Khumairoh, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung*, UIN Raden Intan Lampung, 2018).

2.3 Kerangka berfikir

