

**PERAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SD TAHFIZH PLUS KHOIRU UMMAH SLEMAN**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Untuk
Memenuhi Sebagian Syarat Pengajuan Skripsi

Disusun Oleh :

INTAN SETIA NAMIRA

NIM : 18104090004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Intan Setianamira
NIM : 18104090004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini yang berjudul "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman Yogyakarta" tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah hasil dari karya penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya atau penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Terimakasih.

Yogyakarta, 22 Agustus 2022

Yang menyatakan



Intan Setia Namira

NIM.18104090004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Setia Namira

NIM : 18104090004

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan ini, bahwa sesungguhnya saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Srata Satu). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 22 Agustus 2022



Intan Setia Namira

NIM 18104090004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kpd Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Intan Setia Namira
NIM : 18104090004

Judul Skripsi : **“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tahfiz Plus Khoiru Ummah Sleman”**

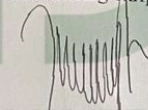
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satuan Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Agustus 2022

Pembimbing Skripsi



Irwanto, M.Pd
NIP. 19900907 201903 1 009

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2569/Un.02/DT/PP.00.9/09/2022

Tugas Akhir dengan judul : PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : INTAN SETIA NAMIRA
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090004
Telah diujikan pada : Jumat, 09 September 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

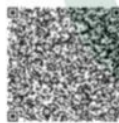
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Irwanto, M.Pd.
SIGNED

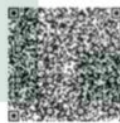
Valid ID: 63281c46a13ed



Penguji I

Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M.Si
SIGNED

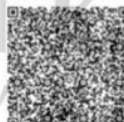
Valid ID: 632a6045457d



Penguji II

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 632a60222396



Yogyakarta, 09 September 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 632a6f852ef0

MOTTO

“Kalian semua adalah pemimpin dan masing- masing dari kalian akan diminta (pertanggungjawaban) atas orang yang berada dibawah pimpinan kalian”.

(HR. Bukhari Muslim)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tahfidz Khairu Ummahsleman”, sebagai pemenuhan tugas akhir program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan hingga saat ini, zaman dimana begitu luasnya keilmuan dan besarnya peluang untuk bisa menjadi umat yang dicintai Allah swt. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Irwanto, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, mengarahkan, serta memberikan saran dengan penuh kesabaran dan ketulusan.
3. Bapak Dr. Imam Machali, S. Pd. I., M. Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah meluangkan waktu dan memberikan masukan yang sangat berharga.

4. Kepala STP Khairu Ummah, guru dan staf sekolah yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberi izin peneliti dalam melaksanakan pengumpulan data.
5. Ibu Farida Ariani, Yusmerita dan Bapak Muda Barsyah selaku orang tua yang telah mendukung dan berkorban sepenuh hati dalam mewujudkan cita-cita seorang anak.
6. Kakak Jurnianda, Maulida Fitry, Sagita Mutia Sari, dan Abang Rahmadsyah, Ikmal Tera, Ilham Mutuahmi Serta adik yang paling saya sayangi Sahrul Ramadhan terimakasih atas dukungan kalian aku cinta kalian.
7. Keponakan yang sangat kiyowo yang selalu menghibur serta menggemaskan, terima kasih banyak telah hadir dihidup saya.
8. Ibu Dra. Wiji Hidayanti, M.ag dan Bapak Edy Yusuf Nur SS, M. Si selaku dosen penguji saya, terima kasih banyak atas masukan, serta saran yang telah diberikan.
9. Segenap dosen dan tenaga kependidikan dilingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas bantuan dan layanan yang telah diberikan selama ini.
10. Sebrina Nurmanita selaku teman yang sangat membantu, mendukung, menghibur, dan menemani saya dari awal perkuliahan sampai detik ini, terima kasih banyak sudah menjadi teman, sahabat, dan sekaligus menjadi keluarga diperantauan.

11. Teman-teman seperjuangan saya di MPI angkatan 2018 UIN Sunan Kalijaga, yang telah menemani saya dan memberikan motivasi selama menjalani perkuliahan sampai terpenuhinya tugas akhir ini.”

Semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan kalian semua, dengan pahala dan keberkahan dalam kehidupan, amin.

Yogyakarta 24 maret 2022

Penulis



Intan Setia Namira

18104090004



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Daftar Isi

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	i
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat penelitian	8
D. Telaah Pustaka	10
E. Kerangka Teori	15
1. Teori Kepemimpinan	15
2. Gaya Kepemimpinan	20
3. Peran Kepemimpinan.....	24
4. Kepala Sekolah.....	29
5. Kinerja Guru	33
6. Sekolah Dasar	40
F. Metode Penelitian	42
G. Teknik Pengumpulan Data.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	47
I. Teknik Keabsahan Data	49
J. Sistematika Pembahasan	51
BAB II.....	53
GAMBARAN UMUM SD Tahfizh Plus KHOIRU UMMAH SLEMAN	53

A.	Letak Geografis SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman	53
B.	Sejarah Singkat dan Perkembangan SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman	55
C.	Visi, Misi dan Tujuan SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman	58
D.	Program-Program SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman	59
E.	Struktur Organisasi SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman	61
F.	Pencapaian Program Tahfizh	69
G.	Sarana Prasarana SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman	72
BAB III	74
PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD TAHFIZH PLUS KHOIRU UMMAH		
A.	Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman ...	74
B.	Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	78
C.	Faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	92
BAB IV	98
PENUTUP		
A.	Kesimpulan	98
B.	Saran	99
C.	Kata penutup	100
LAMPIRAN	105

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Informa Wawancara di SD Tahfizh Khoiru Ummah.....	46
Tabel 2. Nama Guru dan Pegawai SD Tahfidz Plus Khoiru Ummah Sleman.....	63
Tabel 3. Daftar Nama Siswa Kelas I.....	65
Tabel 4. Daftar Nama Siswa Kelas II.....	66
Tabel 5. Daftar Nama Siswa Kelas III.....	66
Tabel 6. Daftar Nama Siswa Kelas IV.....	67
Tabel 7. Daftar Nama Siswa Kelas V.....	68
Tabel 8. Daftar Nama Siswa Kelas VI.....	68
Tabel 9. Daftar Pencapaian Program Tahfizh.....	69
Tabel 10. Daftar Sarana dan Prasarana STP Khoiru Ummah Sleman.....	72



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Denah lokasi STP Khoiru Ummah Sleman.....	53
Gambar 2. Bangunan STP Khoiru Ummah.....	55
Gambar 3. Struktur Organisasi STP Khoiru Ummah Sleman.....	62
Gambar 4. Kegiatan Rapat Koordinasi di STP Khoiru Ummah Sleman	77
Gambar 5. Kegiatan Dauroh Tahsin Oleh Tenaga Pendidik SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman.....	81
Gambar 6 Dokumen Standar Operasional Prosedur	88



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Instrumen Penelitian
Lampiran II	: Transkrip Wawancara
Lampiran III	: Foto Dokumentasi
Lampiran IV	: Surat Penunjukan Dosen Pembimbing
Lampiran V	: Surat Bukti telah Mengikuti Seminar Proposal
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian
Lampiran VII	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran VIII	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran IX	: Sertifikat PKTQ
Lampiran X	: Sertifikat PBAK
Lampiran XI	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XII	: Sertifikat User Education
Lampiran XIII	: Sertifikat PPL-KKN
Lampiran XIV	: Surat Keterangan Cek Plagiasi
Lampiran XV	: Sertifikat IKLA
Lampiran XVI	: Sertifikat TOEFL
Lampiran XVII	: Sertifikat ICT
Lampiran XVIII	: Curriculum Vite

ABSTRAK

Intan Setia Namira, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Tahfizh Khoiru Ummah Sleman*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2022.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya kepala sekolah/madrasah memiliki standar kompetensi dalam memimpin. Peran kepemimpinan kepala sekolah dapat diwujudkan salah satunya dengan cara mengelola sumber daya manusia yang ada secara tepat dan menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara optimal. Dengan begitu, Keberhasilan program pendidikan dapat diperoleh apabila peran kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru menjadi lebih berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah 2) Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru 3) Faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Adapun penelitian ini menggunakan penelitian Kualitatif yang bersifat deskriptif, dengan informan kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik dalam mencapai keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah adalah gaya kepemimpinan demokratis, dilihat dari ciri-ciri kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan demokratis biasanya disegani namun tidak ditakuti, proses pengambilan keputusan akan melibatkan semua peran bawahan agar setiap individu mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas. 2) Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Tahfizh Khoiru Ummah dalam menjalankan kepemimpinan diantaranya kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), kepala sekolah sebagai inovator dan kepala sekolah sebagai motivator. 3) Faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor Pendukungnya adalah peran kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, leader, dan motivator. Faktor penghambatnya adalah peran kepala sekolah sebagai manajer dan peran kepala sekolah sebagai inovator.

Kata Kunci : Peran; Kepala Sekolah; Kinerja Guru

ABSTRACT

Intan Setia Namira, *Role Principal Leadership in Improving Teacher Performance at SD Tahfizh Khoiru Ummah Sleman*. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiah and Teacher Training UIN Sunan Kalijaga, 2022.

This research is motivated by the importance of principals/madrasahs having competency standards in leading. The leadership role of the principal can be realized, one of which is by managing existing human resources appropriately and carrying out management functions optimally. That way, the success of the education program can be obtained if the leadership role of the principal is able to improve the performance of teachers to be more qualified.

This study aims to determine: 1) Principal's leadership style 2) Principal's role in improving teacher performance 3) Supporting and inhibiting factors of principal's role in improving teacher performance.

This research uses descriptive qualitative research, with information from school principals and teachers. Data collection techniques include observation, interviews and documentation. The data analysis technique uses data reduction, data presentation and conclusion drawing. Researchers used source triangulation and technique triangulation in achieving data validity.

The results showed that: 1) The leadership style of the principal at SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah is a democratic leadership style, seen from the existing leadership characteristics. Democratic leadership is usually respected but not feared, the decision-making process will involve all subordinate roles so that each individual has a high sense of responsibility in carrying out tasks. 2) The leadership role of the principal in improving teacher performance at Tahfizh Khoiru Ummah Elementary School in carrying out leadership including the principal as an educator (educator), the principal as a manager, the principal as a supervisor, the principal as a leader (leader), the principal as an innovator and principal as a motivator. 3) Factors supporting and inhibiting the role of the principal in improving teacher performance. The supporting factor is the role of the principal as an educator, supervisor, leader, and motivator. The inhibiting factor is the role of the principal as a manager and the role of the principal as an innovator.

Keywords: Role; Principal; Teacher Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan bangsa Indonesia untuk kesejahteraan bangsa adalah tugas setiap orang itu bukan hanya tugas pemerintah. Hal ini mempengaruhi setiap aspek kehidupan di Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹ Peningkatan daya saing internasional di segala bidang, terutama di bidang pendidikan, telah datang dengan munculnya era informasi dan globalisasi. Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas sumber daya manusia suatu negara, maka pendidikan menjadi sangat penting dan esensial. Karena pendidikan merupakan salah satu penentu mutu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci utama pembangunan, oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan pembangunan nasional. Untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia suatu bangsa, maka pemerintah mengambil kebijakan yang berkaitan erat dengan mutu pendidikan,² yaitu meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh proses pembelajaran di lembaga pendidikan (Lumban

¹ Munika Maduratna, 'Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Sekolah Dasar 015 Samarinda', *EJournal Administrasi Negara*, 1.1 (2013), 70–84 <[https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/02/ejournal_monika_genap \(02-24-13-12-25-13\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/02/ejournal_monika_genap (02-24-13-12-25-13).pdf)>.

² Dian Ayuningtyas, 'Peranan Kepemimpinan Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', 1–29.

Gaol, 2017) misalnya sekolah.³ Kegiatan yang dapat mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan didalamnya termasuk pengembangan pelaksanaan proses belajar mengajar. Untuk mengembangkan proses belajar mengajar maka pemerintah berusaha meningkatkan mutu dan kualitas para guru, pengajar dan tenaga kependidikan agar guru serta tenaga kependidikan tersebut dapat menghadapi tantangan atau masalah yang lebih kompleks di era globalisasi.⁴ Didalam lembaga pendidikan, pemimpin adalah penentu arah dari setiap kebijakan. pemimpin akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan pendidikan dapat direalisasikan sehingga kepala sekolah dituntut senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja dan memuaskan hasil kinerja lembaga. Selain kepala sekolah, guru juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi pendidikan, karena keberhasilan peserta didik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru yang profesional dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai pendidik.⁵

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia yang diperlukan dalam pembangunan nasional. Sesuai dengan visi dan misi pendidikan nasional, pendidikan bertujuan untuk mencerminkan kemampuan sistem pendidikan nasional guna mengakomodasi berbagai tuntutan peran

³ Nasib Tua Lumban Gaol, 'Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4.2 (2017), 213 <<https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>>.

⁴ Vivi Rusmawati, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan', *EJournal Administrasi Negara*, 1.2 (2013), 395–409.

⁵ program Pascasarjana pendidikan agama islam Umi Makasar Herawati Syamsul, 'Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)', 1.2 (2017), 275–89.

yang multidimensial. untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, melalui pendidikan diharapkan mampu meningkatkan manusia yang berkualitas. Faktor yang sangat penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas adalah guru.⁶ Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sardiman 2005:125).⁷ Guru tidak semata-mata sebagai tenaga pengajar yang melakukan tranfer ilmu pengetahuan, guru tentunya harus memiliki loyalitas serta disiplin yang tinggi. Untuk mewujudkan suatu kondisi disiplin maka diperlukan adanya seorang pemimpin yang benar-benar cakap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan manajemen sekolah.⁸ Menurut soepardi dalam E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum, serta membina dengan maksud agar manusia sebagai manajemen mau bekerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Barnawi, 2020, p. 67). Ada banyak teori kepemimpinan,

⁶ Nur Agus Salim, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sdn Kecamatan Samarinda Ilir Tahun Pelajaran 2017/2018', *Jurnal Pendas Mahakam*. Mei 2018, Vol 3 (1).1 (2018), 46–54 <<https://www.uwgm.ac.id>>.

⁷ Saiful Bahri, 'Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan*, 1.2 (2010), 30–39.

⁸ Sri Purwanti, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan di siplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur', *EJournal Administrasi Negara*, 1.1 (2013), 210–24 <[http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal_ajeng_genap_\(03-04-13-12-01-42\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal_ajeng_genap_(03-04-13-12-01-42).pdf) [accessed: November 7, 2013]>.

salah satunya teori kepemimpinan yang diuraikan oleh Kartini Kartono dalam bukunya “kepemimpinan pendidikan dan pembangunan karakter”.⁹

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi yakni: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.¹⁰ Peran kepala sekolah adalah meningkatkan profesionalitas kerja guru, sebab berjalannya suatu organisasi tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengendalikan, dan mengerakan. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung kepada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan pemimpin pendidikan di sekolah.¹¹ Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan adalah bagaimana Kepala Sekolah mampu mengelola seluruh sumber daya dan menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan, termasuk meningkatkan kinerja guru agar tercapainya mutu pendidikan.¹² Pentingnya kepemimpinan

⁹ Djunawir Syafar, ‘Teori Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam’, *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5.1 (2017), 147–55
<<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/524>>.

¹⁰ Agus Salim.

¹¹ Nurilatul Rahmah Yahdiyani and others, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan’, *Journal of Education, Psychology and Counselling*, 2.1 (2020), 327–36 <<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/484>>.

¹² Mohammad Bahrul Ulum, Endi Sarwoko, and Agung Yuniarinto, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja’, *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3.4 (2020), 299–307 <<https://doi.org/10.17977/um027v3i42020p299>>.

pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena kepemimpinan yang kuat menghasilkan karyawan yang terampil dalam berbagai disiplin ilmu.¹³ Prajudi Atmosudirjo (1982:60) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010:26) menyebutkan bahwa guru memikul tanggung jawab yang sangat besar untuk kualitas pendidikan, karena mereka memainkan peran penting dalam sistem pendidikan. Oleh karena itu, pendidik harus tumbuh secara profesional dengan meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Dalam proses pembelajaran guru memiliki peran yang sangat penting dalam membantu membangun sikap positif belajar, membangun rasa ingin tahu, mendorong kemandirian serta ketepatan logika intelektual, dan menciptakan kondisi untuk sukses belajar pada peserta didik.¹⁴

Berdasarkan peraturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 kinerja guru merupakan standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.¹⁵ Kinerja sering didefinisikan sebagai tingkat pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja berdasarkan penilaian tugas dan fungsi jabatan sebagai

¹³ Muhamad Sholeh, 'Kefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 Tahun 2016 Hal. 41-54*, 2003, 41-54 <<http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/4630>>.

¹⁴ Uray Iskandar, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru', *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10.1 (2013), 1018-27 <<https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>>.

¹⁵ Hardono Hardono, Haryono Haryono, and Amin Yusuf, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru.', *Educational Management Journal*, 6.1 (2017), 26-33 <<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>>.

pendidik, supervisor, innovator, motivator dan administrator baik lembaga internal maupun eksternal (Tombak, 2015) Akibatnya, hasil dan tujuan pendidikan yang sukses bergantung pada tingkat kinerja guru yang maksimal (Vicario, 2012).¹⁶ Jadi, baik buruknya suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh pemimpin yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru, pemimpin yang berhasil ialah pemimpin yang mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru agar dapat tercapainya pendidikan yang berkualitas. Menurut Welley dan Yuki, kinerja adalah seluruh aspek dari sebuah lembaga pendidikan yang menjalankan berbagai tanggung jawab dan perannya sesuai dengan peraturan yang ada. Agar pertumbuhan nasional dapat terwujud sesuai dengan visi dan tujuan pendidikan nasional, maka salah satu upaya yang dilakukan oleh para pemimpin dalam pengembangan guru yaitu workshop, diskusi, dan supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan.¹⁷

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin, karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang memiliki tugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam

¹⁶ M Ridlwan, Endang Suprapti, and Ratno Abidin, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Meningkatkan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 7 Surabaya', 21Ridlwan,3 (2021), 314–25.

¹⁷ Hardono, Haryono, and Yusuf.

mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.¹⁸ Dengan demikian agar tercapainya tujuan pendidikan. Lembaga pendidikan tentunya harus mempersiapkan tenaga pendidik yang berkualitas, hal ini pun sejalan dengan tujuan pendidikan di Sekolah Tahfizh Pus Khoiru Ummah Sleman yaitu menjadikan sekolah penghafal Qur'an dan pemimpin dimasa depan. Hal menariknya sekolah ini berbeda dengan sekolah dasar pada umumnya yang mengukur keberhasilan belajar dari pengetahuan umum saja, disekolah ini memiliki tujuan pendidikan yang berbeda yaitu sekolah yang mempunyai cita-cita melahirkan generasi hafidz Qur'an berkarakter pemimpin. Sekolah ini juga telah banyak mencetak Tahfizh cilik dimana keberhasilan tersebut tentunya adalah kebijakan dari kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru-guru di Sekolah Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman yang memerhatikan kinerjanya sebagai guru yang berkualitas. Hal tersebut menarik perhatian untuk membuat penelitian yang berjudul Peran Kepala Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman.

¹⁸ Eko Subiyanto, 'Evaluasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Mangli Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang Tahun 2018', V.July (2018).

B. Rumusan Masalah

Pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman merupakan hal pokok dalam penelitian ini. Maka, berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Tahfizh Plus Khairul Ummah Sleman.
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Tahfizh Plus Khairul Ummah Sleman.
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- c. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.”

2. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilaksanakan maka diharapkan ada manfaat yang bisa digunakan, baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari sudut pandang teoritis membantu memajukan bidang studi yang dipelajari. Manfaat berupa peningkatan pemahaman tentang pengaruh kepala sekolah terhadap efektivitas guru di SD Tahfizh Plus Khairul Ummah Sleman diharapkan dapat dihasilkan dari penelitian ini. Selain itu manfaat teoritis berfungsi untuk menjelaskan teori yang digunakan untuk penelitian masih relevan secara umum atau tidak sama sekali.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktik menjelaskan manfaat yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah secara praktis. Hasil penelitian secara praktis ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta dapat menjadikan referensi bagi lembaga pendidikan, kepala sekolah, guru serta bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

D. Telaah Pustaka

Dalam telaah pustaka dimuat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema-tema yang serupa yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi bahwa pokok bahasan penelitian yang akan dikaji berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dalam hal ini banyak sekali ditemukan penelitian dengan judul peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya sebagai berikut.

Penelitian skripsi oleh Agung Setiabudi dengan judul “gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (studi kasus di SD Negeri buyutan kecamatan gedangsari, kabupaten gunungkidul. Provinsi D.I.Yogyakarta)”. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan peneliti sebagai strategi pengumpulan data. Hasil penelitian menyatakan bahwa pertama, gaya kepemimpinan kapala sekolah SD Negeri buyutan gunung kidul bersifat demokratis. Hal ini dapat dilihat dari kepercayaan kapala sekolah terhadap guru, kepala sekolah selalu menerima masukan dari guru dan memutuskan suatu permasalahan secara bersama-sama. Kedua kepala sekolah tersebut cukup efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru meningkat karena kepala sekolah mampu membujuk mereka untuk berpartisipasi dalam peluang pengembangan profesional. Terbukti dari ketiga gaya kepemimpinan

demokratis guru menjadi lebih inspiratif, yang mempermudah peningkatan kinerja guru.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana dengan judul “peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru”. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Penelitian ini memberikan gambaran dan deskripsi yang rinci, faktual, dan objektif. Kepala sekolah mengadopsi pendekatan kepemimpinan demokratis untuk meningkatkan kinerja guru, karena keputusan dibuat oleh kepala madrasah berdasarkan umpan balik dan rekomendasi dari guru dan tenaga kependidikan lainnya atau dengan keputusan bersama. Kepala sekolah selalu melakukan analisis jabatan terhadap jabatan kepala sekolah. Analisis ini bertujuan untuk menepatkan guru sesuai dengan kemampuannya. Pelaksanaan program madrasah, bukan hanya persiapannya, merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas guru. Lima indikasi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh interaksi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan perencanaan dan pelaksanaan kepala sekolah. sejalan dengan prinsip gagasan meningkatkan kinerja kelas.²⁰

¹⁹ Agung Setiabudi, ‘Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di SD Negeri Buyutan Kecamatan Gedangsari. Kabupaten Gunungkidul. Provinsi D.I.Yogyakarta’, 2021.

²⁰ Abdi Setiawan, Tajudin Noor, and Sayan Suryana, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Abdi Setiawan , Tajudin Noor , Sayan Suryana Universitas Singaperbangsa Karawang’, *Manajemen Pendidikan Islam*, 6.1 (2021), 1–7.

Penelitian skripsi oleh Nur Musfirah dengan judul “peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru di madrasah aliyah miftahul huda kepuh teluk kecamatan tambak pulau bawean kabupaten gresik”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Berdasarkan temuan, jelas bahwa kepala sekolah adalah pendidik efektif yang dapat mengarahkan siswa dan guru dan menginspirasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik. Kepala sekolah sebagai manajer, yaitu mengikut sertakan guru dalam pelatihan, seminar/workshop. Sebagai administrator, kepala sekolah mengawasi administrasi sekolah sesuai dengan rencana kerja tahunan, serta administrasi siswa, keuangan, dan infrastruktur. Pengawasan kepala sekolah dilakukan setiap tiga bulan sekali. Seorang pemimpin yang tegas, terus terang, sopan, dan bertanggung jawab. Transformasi sistem pendidikan dengan memperkenalkan pendekatan baru, sebagai wirausahawan. Hasil penumbuhan kemampuan kepala sekolah Madrasah Aliyah Miftahul Huda Teluk Kepuh telah berhasil, namun perannya dalam mengembangkan kompetensi guru melalui pelatihan dan seminar belum optimal. Namun, kepala sekolah telah berubah secara signifikan sejak sebelumnya.²¹

Penelitian skripsi oleh Muhamat Iksan yang berjudul “kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI giriloyo II imogiri bantul” Dalam melakukan penelitian Muhamat Iksan menggunakan metode

²¹ Nur Musfirah, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Kepuh Teluk Kecamatan Tambak Pulau Bawean Kabupaten Gresik’, 2018.

penelitian kualitatif. Temuan menunjukkan bahwa kepala madrasah di MI Giriloyo berhasil mempromosikan lingkungan kerja yang positif bagi stafnya. Pendekatan utama menemukan jawaban atas masalah saat ini dengan musyawarah. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru efektif; kepala madrasah memberikan ruang kepada guru untuk terus meningkatkan kreativitas dan penemuannya guna meningkatkan kinerja guru. Selain itu, pimpinan madrasah menyediakan sumber daya teknologi dan data pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh kepribadian kepala madrasah, komunikasi, profesionalisme, kompetensi guru, serta sarana dan prasarana.²²

Penelitian yang dilakukan oleh Meri Arsita, T. Sulistyono dengan judul “Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Ambarbinangun Kasihan Bantul”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kepala sekolah dalam konteks yang berbeda mendekati kepemimpinan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah bersifat demokratis, hal ini menurut pendapat 50 % dari para guru. Namun pendapat dari kepala sekolah, kepemimpinannya juga bersifat demokratis, menurutnya gaya kepemimpinan demokratis sangat cocok diterapkan karena sesuai dengan kepribadiannya

²² Muhamat Iksan, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Giriloyo II Imogiri Bantul’, 2019.

yang membebaskan para guru untuk mengembangkan kreativitasnya dalam proses kegiatan belajar-mengajar. Kedua, gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Ini adalah 57% baik menurut guru, dan 54% baik menurut anak-anak; Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja guru sudah baik.²³

Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Ali yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 1 Pendem”. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 1 Pedem dan bersifat kualitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif. Penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru di SDN 1 Pendem, dan mengidentifikasi enam kegiatan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat diterapkan di kelas. Kedua, terbuka dengan guru, siswa, dan warga sekolah. Ketiga, mengharuskan guru dan warga sekolah lainnya untuk mematuhi standar pembelajaran disiplin yang ketat. Mengadakan pertemuan aktif, berkala, dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga lainnya untuk membahas tema wajib. Kelima, menginstruksikan dan mengarahkan guru dalam penyelesaian masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan bersedia menawarkan bantuan. Keenam, melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran. Peran kepemimpinan

²³ Meri Arsita and Sulistyono, ‘Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Barbinangun Kasihan Bantul’, 1–8.

kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru terdiri dari mengarahkan dan membimbing guru selama situasi pembelajaran yang menantang. Karena keterbatasan fasilitas yang tersedia, ada beberapa kesenjangan dalam kinerja guru, seperti kurangnya pemanfaatan media pembelajaran selama pembelajaran di kelas. Namun, kepala sekolah telah menunjukkan kinerja yang luar biasa dalam perannya sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 1 Pendem.²⁴

E. Kerangka Teori

1. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan terjemahan kata 'leadership' yang berasal dari leader. Pemimpin ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata itulah lahir kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun. Tead mengartikan kepemimpinan adalah "Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable". (kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan).²⁵ Kepemimpinan menurut Soekarto Indrafachrudi (1993; 23) merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi,

²⁴ Mohammad Ali, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 1 Pendem', 2021 <<https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>>.

²⁵ Hamka and Daut Faisal, 'Tipologi Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam', 155–72.

mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Dari sekian banyaknya definisi kepemimpinan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan, aktifitas seseorang atau pemimpin menggerakkan, mengajak, memengaruhi, memotivasi orang lain/kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Pada hakekatnya kepemimpinan berhubungan dengan tenaga manusia dan hanya terdapat pada kelompok yang terorganisasi.²⁶ Kualitas kepemimpinan harus diterapkan dengan mengembangkan kemampuan berpikir dan memelihara iman, serta harus dibarengi dengan kemampuan meningkatkan komunikasi sehingga dapat mewarnai dan mempengaruhi cara berpikir dan berperilaku orang-orang yang dipimpinnya. Agar para pemimpin mampu membuat keputusan yang tepat dalam memecahkan masalah secara efektif.²⁷ Berikut teori kepemimpinan yang diuraikan oleh Kartini Kartono dalam bukunya “kepemimpinan pendidikan dan pembangunan karakter”.

²⁶ Ushansyah Ushansyah, ‘Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam’, *Ittihad*, 14.26 (2016), 54–60 <<https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.872>>.

²⁷ Ahmad Fauzi, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam’, *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.2 (2017), 42–53 <<https://doi.org/10.31538/nidhomulhaq.v2i2.31>>.

a. Teori Otokratis dan Pemimpin Otoraktis

Menurut pandangan ini, seorang pemimpin memiliki otoritas penuh atas kebijakan, proses, tujuan, arahan, dan pengawasan organisasi. Kepemimpinan berorientasi pada struktur dan tugas-tugas. Ciri-ciri khusus dari kepemimpinan ini seperti :

1. Memberi perintah secara paksa dan harus dipatuhi.
2. Menentukan kebijakan tanpa partisipasi dari para anggota.
3. Tidak memberikan informasi secara jelas mengenai rencana yang akan datang, akan tetapi langsung memberikan tugas yang harus mereka lakukan.
4. Memberikan pujian dan kritik pribadi pada setiap anggota kelompok dengan inisiatif sendiri.

b. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwasanya fungsi dari pemimpin ialah memberikan motivasi bekerja guna mencapai sasaran organisasi maupun memenuhi tujuantujuan pribadi. Oleh sebab itu, kepemimpinan yang mampu mendorong orang lain akan menempatkan prioritas

tinggi pada faktor psikologis manusia seperti pengakuan, memperhatikan kebutuhan karyawan, martabat, jaminan emosional, dan minat kerja, dan lain-lain.

c. Teori Sosiologis

Menurut gagasan ini, peran seorang pemimpin adalah untuk mendorong hubungan kerja yang positif di antara karyawan di dalam organisasi.

d. Teori Suportif

Pada teori ini pemimpin perlu menciptakan lingkungan yang nyaman dan menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat membantu para bawahan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

e. Teori Laissez Faire

Didalam teori ini pemimpin adalah seorang “ketua” yang bertindak hanya sebagai simbol dan tidak memiliki keterampilan. Sehingga lembaga yang dipimpinnya menjadi kacau. Pemimpin Laissez Faire bukanlah pemimpin dalam arti yang seharusnya.

f. Teori Kelakuan Pribadi

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu fleksibel, luwes serta bijaksana dalam mengambil keputusan didalam permasalahan. Bentuk kepemimpinan

ini biasanya berkembang sebagai hasil dari sifat inheren seorang pemimpin atau kecenderungan yang ditunjukkan. Pola tingkah laku pemimpin dengan ciri ini erat kaitannya dengan kemampuan, situasi yang dihadapi, memecahkan permasalahan, dan ketajaman evaluasinya.

g. Teori Sifat (Traits Great Men)

Didalam teori ini pemimpin diharapkan memiliki sifat yang kreatif, inisiatif, energik, dapat mengatur emosional, memiliki keterampilan, memiliki rasa percaya diri, peka dan memberikan partisipasi sosial yang tinggi. Karena teori ini memandang sifat unggul seseorang diketahui melalui sifat dan perilaku orang besar yang sudah terbukti sukses menjalankan tugas sebagai pemimpin.

h. Teori Situasi

Pada teori ini kepemimpinan bersifat multi dimensial harus serba bisa, terampil, serta dalam menyesuaikan diri terhadap masyarakat dan situasi dengan cepat. Teori ini beranggapan pemimpin terdiri atas tiga elemen dasar yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi. Ketiga elemen tersebut saling berkaitan, dimana ada kepemimpinan pasti selalu ada anggota dan dilaksanakan pada suatu situasi atau kondisi.

i. Teori Humanistik/ Populistik

Teori ini menekankan bahwa fungsi kepemimpinan adalah untuk mengatur kebebasan manusia dan memenuhi semua kebutuhan manusia, yang dapat dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk itu diperlukan organisasi yang kuat dan pemimpin yang siap mempertimbangkan kepentingan dan kebutuhan masyarakat. Ada tiga faktor utama dalam hipotesis ini, yaitu:

1. Kepemimpinan harus memperhatikan rakyat dengan segenap harapan dan kemampuannya.
2. Organisasi yang bisa relevan dengan kepentingan rakyat dan pemerintah.
3. Interaksi yang baik antara pemerintah dan rakyat untuk membangun persatuan.²⁸

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mengendalikan organisasi, sehingga anggota organisasi dapat bergerak dan meneladani sikap dan pribadinya kearah pencapaian tujuan.²⁹ Menurut Sondang P Siagian terdapat lima

²⁸ Syafar.

²⁹ Arsita and Sulistyono.

tipe kepemimpinan. Adapun lima tipe tersebut terbagi berdasarkan persepsi pimpinan, nilai yang dianut, sikap mengendalikan organisasi, perilaku, dan gaya kepemimpinan. Tipe kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Otokratik

Pemimpin pada tipe ini adalah pemimpin yang egois. Sikap otokratik dalam memperlakukan bawahan seperti mesin dan kurang menghargai, mengabaikan peran bawahan dalam setiap pengambilan keputusan, mengutamakan penyelesaian tugas tanpa mengkaitka dengan kepentingan bawahan. Tipe kepemimpinan ini tidak banyak diminati oleh bawahan karena unsur manusia kurang dihargai.

b. Paternalistik

Pemimpin pada tipe ini mengutamakan kebersamaan dan memperlakukan semua bawahan secara adil dan merata. Pemimpin paternalistik banyak ditemukan pada lingkungan masyarakat yang masih terdapat tradisi menghormati terhadap orang yang lebih tua. Sikap kepatuhan yang dimiliki pemimpin pada tipe ini menyebabkan hubungan dengan bawahan bersifat tidak resmi, hal ini dilandasi oleh pandangan bahwa bawahan

masih belum dewasa dalam tingkat bertindak dan berfikir. Sehingga mengakibatkan bawahan takut bertindak karena takut salah.

c. Kharismatik

Gaya pemimpin ini dicirikan oleh para pengikutnya yang memiliki otoritas yang cukup besar atas dirinya. Menurut Weber, yang dikutip oleh Bryan S. Turner, kekuatan karismatik berasal dari kepatuhan bukan karena aturan atau tradisi, tetapi karena ciri-ciri kepribadian yang terkait dengan kesucian, keberanian, dan karakter luar biasa. Biasanya, pemimpin karismatik memiliki kekuatan spiritual (kekuatan magis) yang berasal dari sikap dan penampilannya, sehingga membuat pengikutnya merasa terpicat dan terpesona.

d. Laissez Faire

Pemimpin pada tipe ini memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja. Keberadaan kepemimpinan hanya sekedar struktur dan susunan organisasi. Persepsi yang dibangun bahwa pemimpin tidak perlu terlalu ikut campur dalam kehidupan organisasi, organisasi akan tetap berjalan lancar dengan sendirinya karena anggota organisasi merupakan orang dewasa yang telah memahami tujuan organisasi, sasaran yang ingin dicapai, dan mengerti kewajiban masing-masing. Pengambilan

keputusan biasanya diserahkan pada petugas operasional, kecuali menuntut keterlibatannya secara langsung. Selagi para anggota organisasi memiliki prestasi kerja dan perilaku yang baik, maka ikut campur pemimpin berada pada tingkat terkecil.

e. Demokratis

Pemimpinan demokratis memiliki peran selaku koordinator dan integrator dari berbagai komponen organisasi. Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada usaha pemimpin dalam melibatkan anggota organisasinya dalam setiap pengambilan keputusan. Semua bawahan harus dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sehingga mereka dapat memiliki rasa tanggung jawab lebih atas keberhasilan organisasi. Pemimpin seperti ini mendapatkan banyak rasa hormat, disegani namun tidak ditakuti, karena senantiasa mendorong bawahan untuk mengembangkan daya inovasi serta kreativitas.³⁰

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori Sondang P Siagian untuk menentukan bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam

³⁰ Viki Amalia and Zainal Arifin, 'Kepemimpinan Nyai dalam Memelihara Kajian Kitab Kuning di Ma' Had Aly Nurul Jadid Probolinggo', 2018.

memimpin Sekolah Tahfidz Plus Khoiru Ummah Sleman Yogyakarta.

3. Peran Kepemimpinan

Peran merupakan usaha seseorang dalam menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan status yang dimilikinya. Jika seseorang memiliki status tertentu dalam organisasi tertentu maka ada kecenderungan akan timbul harapan-harapan baru (syaini 2012). Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan, apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka ia sedang menjalankan suatu peran. Menurut Harton dan Hunt (1993) peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki suatu status.³¹ Pemimpin dalam organisasi memiliki peran yang penting, tidak hanya bagi organisasi tetapi juga ketika berinteraksi dengan pihak di luar organisasi untuk memperkuat kemampuannya dalam memenuhi tujuannya.

Peran pemimpin dibagi menjadi 5 bagian yaitu :

- a. Pencairan alur yaitu peran untuk merumuskan visi dan misi yang pasti.

³¹ Bayu Saadillah, Saeful Anwar, and Indira Sabet Rahmawati, 'Peran Pemimpin Pondok Pesantren dalam Upaya Meningkatkan Life Skill Santri', *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2.1 (2017), 18–33.

- b. Penyelarasan yaitu peran yang memastikan bahwa struktur, sistem, dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
- c. Pemberdayaan yaitu peran menggerakkan semangat dalam diri orang-orang untuk mengungkapkan bakat, kreativitas dan kecerdikan untuk mengerjakan apapun.
- d. Peran pengambil keputusan yaitu peran membuat keputusan dan bertanggung jawab terhadap hasil.
- e. Peran pemimpin dalam membangun tim untuk menyukseskan tujuan organisasi.³²

Menurut mulyasa (2006) kepala sekolah dalam melaksanakan visi dan meningkatkan kualitas pada ranah pendidikan harus memiliki peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.³³

1) Kepala Sekolah sebagai Edukator

Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai edukator, kepala sekolah harus menciptakan iklim sekolah yang kondusif, mampu memberi nasihat, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan

³² Siti Fatimah and M.M Yulia Anngraini, 'Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Percetakan dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo', 2020.

³³ Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S Pettalongi, and Wanda Wandu, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *IVEY Business Journal* (palu, 2022).

dan mempunyai strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidiknya.

2) Sekolah sebagai Manajer

Dalam menjalankan peran dan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang baik untuk memberdayakan tenaga pendidiknya melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan profesinya, dan mendorong tenaga pendidik agar terlibat dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Mulyasa, 2004). Kepala sekolah juga harus memiliki keterampilan human skills, yaitu keterampilan yang memerlukan perhatian khusus dari para kepala sekolah. Sebab melalui human skills lah kepala sekolah dapat memahami isi hati, sikap, dan motif orang

lain dalam berperilaku dan berkata.

3) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai administrator, kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan aktivitas pengelolaan, pencatatan, penyusunan, dan pendokumen sekolah. Secara jelasnya, Kepala sekolah sebagai administrator harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta

didik maupun personalia, mengelola administrasi sarana prasarana, kearsipan dan keuangan. Kegiatan tersebut harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas kedalam tugas-tugas oprasional (Mulyasa 2004). Kepala sekolah sebagai administrator juga harus menjaga hubungan dengan para tenaga pendidiknya, agar tenaga pendidik dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tetap senang menjalankan tugas yang diberikan.

4) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi adalah proses khusus yang dirancang untuk membantu para guru dan supervisor dalam memahami tugas sehari-hari disekolah, sehingga kemampuan dan pengetahuannya dapat digunakan untuk memberikan layanan yang baik kepada para orang tua peserta didik dan sekolah. Realisasi sebagai supervisor mengharuskan kepala sekolah untuk merancang dan melaksanakan program supervisi pendidikan dan menggunakan hasilnya secara efektif. Hasil dari supervisi sangat bermamfaat untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan pengembangan sekolah.

5) Kepala Sekolah sebagai Leader

Sebagai leader, kepala sekolah harus memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

6) Kepala Sekolah sebagai Inovator

Sebagai inovator, kepala sekolah akan tercermin caranya melakukan pekerjaan secara kreatif, disiplin dan teladan. kepala sekolah harus memikirkan strategi yang tepat untuk menciptakan hubungan yang harmonis dilingkungan sekolah, mencari gagasan baru, mengembangkan pembelajaran yang inovatif dan memberikan teladan kepada tenaga pendidik disekolah.

7) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Dalam menjalankan fungsi dan peran sebagai motivator, kepala sekolah harus memikirkan strategi yang tepat untuk memotivasi tenaga pendidiknya. Motivasi dapat berupa menumbuhkan suasana atau lingkungan yang nyaman, disiplin, dorongan, dan memberikan penghargaan secara efektivitas.³⁴

³⁴ Alhabsyi, Pettalongi, and Wandu.

4. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berada dalam posisi yang sangat kuat di antara para tenaga pendidik. Selain sebagai manajer yang bertanggung jawab atas keberhasilan pencapaian tujuan sekolah, kepala sekolah juga menjadi supervisor. Sebagai supervisor kepala sekolah lah yang bertanggung jawab menentukan dan meningkatkan kualitas pembelajaran guru.³⁵ Wiyono (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu kinerja pendidikan suatu sekolah. Akibatnya, kepala sekolah akan dapat menyelesaikan masalah terkait sekolah. Kompetensi yang harus dimiliki oleh administrator sekolah adalah: kompetensi personal, manajerial, sosial, supervisi, dan entrepreneurship (Wiyono 2017). Beberapa kompetensi kepribadian kepala sekolah menurut Sagala (2019) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki integritas yang kuat sebagai seorang pemimpin
 - a. Konsisten dalam bersikap, berfikir, dan berbuat dalam melaksanakan tugas pokok.
 - b. Memiliki loyalitas, komitmen dan etos kerja yang tinggi.

³⁵ Ali Imron, 'Peningkatan Keprofesionalan Guru oleh Kepala Sekolah Melalui Penelitian Tindakan Sekolah', *Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UM*, 1, 2020 <<http://jurnal.warta-pendidikan.com/ojs/index.php/WP/article/view/73>>.

2. Memiliki motivasi untuk mengembangkan diri, yaitu:
 - a. Memiliki rasa ingin tau yang tinggi terhadap kebijakan maupun teori.
 - b. Mampu mengembangkan diri secara mandiri sebagai upaya pemenuhan rasa ingin tau terhadap kebijakan, teori, dan praktik baru.
3. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas
 - a. Menginformasikan secara transparan atas segala rencana proses pelaksanaan, dan keefektifan, kelebihan, dan kekurangan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi
 - b. Terbuka atas saran dan kritik.
4. Mampu mengendalikan diri
 - a. Teliti, cermat, dan hati-hati dalam melaksanakan suatu tugas pokok.
 - b. Memiliki stabilitas emosi dalam setiap menghadapi permasalahan.
 - c. Tidak mudah putus asa dan tegas dalam mengambil sikap.
5. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
 - a. Memiliki minat yang kuat memangku jabatan untuk menjadi kepala yang efektif.

- b. Memiliki jiwa kepemimpinan yang proaktif, dinamis sesuai dengan kebutuhan sekolah.³⁶

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kapasitas dan kemauan untuk menasihati, mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan personel sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pemimpin di sekolah perlu mengetahui, mengenali, dan memahami tiga hal yaitu pentingnya menyediakan pendidikan berkualitas tinggi, langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kualitas sekolah, dan praktik terbaik untuk mengelola sekolah untuk memenuhi tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik yaitu kepala sekolah yang mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program/kegiatan pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Ada beberapa indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut :

- a. Menekankan kepada guru dan warga sekolah untuk mematuhi norma pembelajaran dengan disiplin tinggi.
- b. Membimbing guru dalam pemecahan masalah pekerjaan dan bersedia memberikan bantuan secara profesional.
- c. Menunjukkan sifat dan perilaku teladan.
- d. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif dan produktif.

³⁶ Tugiono Tugiono, 'Implementasi Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru', *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4.1 (2020), 215–22.

- e. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.³⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin tentunya memiliki fungsi dan memiliki tanggungjawab dalam mewujudkan visi-misi dan tujuan sekolah. Fungsi kepemimpinan adalah menciptakan struktur untuk mencapai tujuan, mengembangkan organisasi, menjaga organisasi, serta dapat memecahkan perbedaan pendapat. Fungsi utama pemimpin pendidikan menurut Rosmiati dan Kurniady (2013) adalah :

1. Membantu terciptakanya suasana persaudaraan dan kerja sama.
2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri.
3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja.
4. Pemimpin bertanggungjawab untuk melatih kelompok dalam proses pekerjaan.
5. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensis organisasi.³⁸

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³⁷ Herawati Syamsul.

³⁸ Hendrikus Nai and Wiwik Wijayanti, 'Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah Pendidikan Menengah Negeri', 6.2 (2018), 183–92.

5. Kinerja Guru

Menurut Fahmi (2012), kinerja adalah seseorang yang menyelesaikan tugas sesuai dengan kriteria kerja dan prestasi kerja yang telah dicapai sesuai dengan peraturan yang berlaku di lembaga. Menurut Pianda (2018), guru adalah seseorang yang dapat mendidik, membimbing, mengajar, melatih, mengevaluasi, dan menilai. Kinerja guru merupakan hasil dari kemampuan dan dorongan kerja seorang guru dalam menyelesaikan tugas.³⁹ Guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan yang terlibat langsung dalam proses belajar-mengajar. Guru merupakan penentu keberhasilan suatu bangsa (olaleye & oluremi 2013) dan dianggap sebagai agen paling kuat dari perubahan sosial (shukla 2014). Oleh karena itu, kualitas kinerja guru dalam berbagai program pendidikan dan pembelajaran harus ditingkatkan. Kinerja adalah salah satu kualitas menarik dari seorang guru yang harus diselidiki. Karena kinerja merupakan faktor terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan (Nadeem 2011).⁴⁰

³⁹ Muhammad Ma'shum Kholil Karwanto, 'Peran Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru'.

⁴⁰ Koswara Koswara and Rasto Rasto, 'Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1.1 (2016), 61 <<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>>.

Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah sebagai berikut.

- (1) dorongan untuk bekerja
- (2) tanggung jawab terhadap tugas
- (3) minat terhadap tugas
- (4) penghargaan terhadap tugas
- (5) peluang untuk berkembang
- (6) perhatian dari kepala sekolah
- (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru
- (8) MGMP dan KKG
- (9) kelompok diskusi terbimbing serta
- (10) layanan perpustakaan.⁴¹

Standar kompetensi guru diatur dalam Permendiknas No.16 tahun 2007 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. 3) Mengembangkan kurikulum yang terikat dengan bidang pengembangan yang diampu. 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.

⁴¹ B A B II, A Kajian Teori, and Kinerja Guru, 'Kajian Teori Kinerja Guru', 2005, 15–53.

5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik. 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.⁴²

Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (UU No 14 Tahun 2005).⁴³ Menurut supardi (2014) Kinerja guru dapat dipahami sebagai suatu kondisi kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan melaksanakan tugas-tugas, oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya.

Wibowo (2007) menyatakan bahwa kinerja gurru dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, kepribadian, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Menurut Tutik Rachmawati (2013), ada tiga tindakan untuk indikator penilaian kinerja guru: membuat program kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi/menilai pembelajaran. Menurut Ruky (2004), baik rendahnya kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kejujuran, perkataan, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi,

⁴² Karwanto.

⁴³ Titin Eka Ardiana, 'Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi Dikota Madiun', 2.1 (2020), 47–59 <<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>>.

dan kesopanan mereka. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan beberapa indikator kinerja guru yaitu :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, pekerjaannya dan sarana prasarananya, serta perilaku kerjanya (Hasibuan 2000). Indikasi yang menunjukkan hasil kinerja guru dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. (Winardi 2010). Seorang pegawai akan dapat berkinerja baik bila ia memiliki peluang untuk mewujudkan kinerjanya (Hamzah 2012).

3. Inisiatif kerja

Inisiatif adalah suatu sikap dari pegawai atau guru yang melaksanakan tugas dan mengambil keputusan dengan kesadaran sendiri tanpa perintah dari pimpinan. Inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh didalam diri pegawai tanpa adanya perintah dari pimpinan, rekan kerja, ataupun orang lain seperti ide atau kreasi yang

memberikan mamfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan (nitisemito 1982).⁴⁴

Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja menurut Henry Simamora (2004: 338) adalah penilaian (apparsial). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa depan dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Perancangan sistem penilaian kinerja pada dasarnya merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur dan mengevaluasi tidak hanya hasil kerja tetapi juga sikap, perilaku, pengetahuan dan ketrampilan/keahlian kerja sumber daya manusia (Budi Sutjipto, 2003: 39). Gomes dalam Johan Martono, (2005: 22) mengemukakan bahwa dilihat dari titik acuan penilaian, terdapat tiga tipe penilaian kerja yakni:

- a. Penilaian kinerja berbagai hasil (result-based performance appraisal evaluation). Tipe kriteria kinerja ini berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir.
- b. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku (behavior-based performance appraisal/evaluation). Tipe kinerja ini mengukur

⁴⁴ Hagi Eka Gusman, 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Smp N Kecamatan', 2 (2014), 293–301.

sarana, pencapaian sasaran, dan bukan hasil akhir.

c. Penilaian kerja berdasarkan Judgment (judgment-based performance appraisal/evaluation). Ini merupakan tipe kriteria kinerja yang menilai dan mengevaluasi kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yakni:

(1) jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.

(2) kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

(3) luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

(4) keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

(5) kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

(6) kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kinerja.

(7) semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

(8) menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integrasi pribadi.⁴⁵

Gagne dan Briggs dalam Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 65 Tahun 13 (2007: 189), mengemukakan ada 9 urutan kegiatan pembelajaran, yaitu:

- 1) memberikan motivasi dan menarik
- 2) menjelaskan tujuan instruksional yang akan dicapai
- 3) meningkatkan kompetensi prasyarat
- 4) memberi stimulus (masalah, topik, dan konsep)
- 5) memberi petunjuk belajar atau cara mempelajari
- 6) menimbulkan penampilan siswa
- 7) memberi umpan balik
- 8) menilai penampilan atau hasil belajar
- 9) menyimpulkan.

Oleh karena itu, untuk menciptakan efektivitas pembelajaran, guru harus mampu melibatkan siswa secara aktif, menarik minat dan perhatian siswa, serta membangkitkan motivasi siswa. Hal lain yang tidak kalah penting adalah kemampuan guru dalam pengelolaan kelas, yaitu kegiatan-kegiatan yang dapat menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal agar pembelajaran dapat berlangsung efektif. Pengelolaan kelas

⁴⁵ B A B li and Kinerja Guru, 'Deskriptif Kajian Teori Kinerja Guru', 2004, 12–63.

mencakup penghentian tingkah laku siswa yang mengganggu perhatian kelas, pemberian penghargaan bagi ketepatan waktu penyelesaian tugas oleh siswa, dan penetapan norma kelompok yang produktif. Kondisi tersebut dapat tercapai bila guru mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana menyenangkan sehingga tujuan pengajaran dapat tercapai. Ketercapaian tersebut tergantung pada kinerja masing-masing guru. Kualitas proses dan hasil pendidikan terletak pada kinerja perilaku mengajar para guru. Mutu hasil belajar sebagai indikator mutu pendidikan ditentukan oleh kualitas belajar siswa yang terwujud melalui proses interaksi pengajaran yang dikreasikan oleh kinerja guru.⁴⁶

6. Sekolah Dasar

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang menjadikan kurikulum sebagai landasan dalam kegiatan pembelajarannya. Di sekolah kegiatan belajar mengajar guru dan siswa terjadi, kegiatan belajar mengajar tidak hanya semata-mata mentranfer ilmu dari guru ke siswa saja namun juga sebagai media untuk menanam nilai dan norma yang berlaku dimasyarakat dengan baik. Sekolah adalah organisasi yang berkaitan erat dengan budaya yang diciptakan dan dianut. Sekolah yang memiliki prestasi baiklah yang

⁴⁶ li, Teori, and Guru.

dibutuhkan oleh masyarakat. Penggerak utama dalam kegiatan pendidikan disekolah adalah guru.⁴⁷

Menurut Suharjo, sekolah dasar adalah lembaga pendidikan enam tahun bagi anak usia 6 sampai 12 tahun (2006: 1). Fuad Ihsan (2008:26) menegaskan hal yang sama bahwa sekolah dasar sebagai satu kesatuan dilaksanakan dengan kurikulum pembelajaran enam tahun. Mencermati dua penegasan Suharjo dan Fuad Ihsan, kita dapat menyimpulkan bahwa sekolah dasar adalah jenjang pendidikan enam tahun. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang tentunya harus merencanakan mulai dari visi, misi, dan tujuan, hingga mengimplementasikannya melalui materi hingga proses pembelajarannya. Anak sekolah dasar adalah mereka yang berusia antara 6-12 tahun, usia ini disebut priode intelektual atau priode keserasian bersekolah. Dipriode inilah peserta didik dapat mengasah keterampilan dan minat mereka, priode sekolah dasar terdiri dari priode kelas rendah dan priode kelas tinggi.⁴⁸

⁴⁷ Abdul Komar, 'Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru', *At-Ta`lim: Jurnal Pendidikan*, 6.2 (2020), 109–17.

⁴⁸ Rizka Amalia Shofa, 'Kurikulum dan Dinamika Perubahannya di Pondok Pesantren Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.', *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1 (2018), 101–14 <<https://doi.org/10.14421/manageria.2016.11-06>>.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian lapangan yang mengacu pada pengumpulan data yang sistematis di lapangan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang digunakan oleh peneliti. Penelitian kualitatif adalah studi yang tidak dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur atau metodologi statistik atau kuantitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada quality atau hal terpenting suatu fenomena, kejadian, dan makna sosial dimana makna dari kejadian tersebut dapat dapat dijadikan pembelajaran untuk mengembangkan konsep teori. Penelitian kualitatif diperdalam dari fenomena sosial atau lingkungan sosial yang terdiri dari tempat, kejadian, pelaku, dan waktu. Landasan penelitian kualitatif adalah filsafat post-positivisme atau sering disebut paradigma interpretatif dan konstruktif. filsafat post-positivisme memandang realita sosial sebagai sesuatu yang kompleks, utuh, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif. Penelitian ini dilakukan pada objek yang berkembang apa adanya yang tidak dimanipulasi oleh peneliti dan peneliti juga tidak memengaruhi dinamika objek tersebut. Teknik pengumpulan dilakukan secara triangulasi

(gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁴⁹

Dengan begitu, peneliti dapat mendapatkan data yang akurat atau sebenar-benarnya karena bertemu atau berhadapan langsung dengan beberapa informan dan dapat mencatat semua hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Pemilihan metode tersebut sebagai wujud usaha peneliti untuk mendiskripsikan terkait Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman.

2. Tempat dan Waktu

Penelitian ini akan dilakukan pada Februari 2022 hingga selesai bertempat di Sekolah Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman. Lokasi ini sengaja peneliti pilih karena ingin mendeskripsikan bagaimana peran Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Mengingat sekolah Tahfizh Plus Khoiru Ummah ini memiliki moto yaitu sekolahnya penghafal Qur'an dan pemimpin masa depan' dengan begitu sekolah ini memenuhi kriteria untuk dilakukan penelitian, karena peran kepala sekolah maupun kinerja guru sangatlah berpengaruh dalam menjalankan moto tersebut agar tercapai.

⁴⁹ M Djunaidi Ghony and Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. by Rina tyas Sari, III (Jl. anggrek 126 sambilegi, maguharjo, depok, selaman, jogyakarta 5582, 2016).

3. Subjek Penelitian

Menurut Tatang M. Amirin, subjek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan penelitian atau lebih tepat dimaknai sebagai seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan. Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif disebut dengan informan. Penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* dalam menentukan subjek penelitian. Informan yang digunakan oleh peneliti merupakan mereka yang memiliki kualifikasi 3 M, mengetahui, memahami, dan secara langsung mengalami masalah yang sedang dikaji oleh peneliti. Dalam penelitian ini subjek peneliti adalah kepala sekolah yang merupakan informan utama, serta para guru di SD Khairul Ummah Sleman dimana subjek penelitian adalah informan yang berkaitan dengan judul penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, observasi bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh si peneliti. Teknik observasi ini tidak terbatas pada orang, akan tetapi pada objek-objek alam lainnya. Seseorang yang

sedang melakukan observasi harus selalu mengaitkan apa yang dilihat dengan apa yang dihasilkan. Dengan kata lain teknik observasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan.⁵⁰

Sutrisno Hadi (1986) berpendapat bahwa observasi adalah aktivitas yang kompleks, tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Metode pengumpulan data observasional diperlukan jika penelitian berfokus pada perilaku manusia, peristiwa alam, atau proses kerja, dan jika ukuran sampel tidak terlalu besar. Menurut Nasution (1988), observasi adalah satu-satunya sumber pengetahuan. Para ilmuwan mendasarkan pekerjaan mereka pada data, atau fakta tentang dunia nyata yang diperoleh dari pengamatan.⁵¹

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang bermakna antara dua pihak. Pewawancara (interviewer) sebagai penanya dan yang diwawancarai (interviewee) sebagai responden atas pertanyaan yang diajukan. Wawancara mendalam adalah metode melakukan penelitian secara mendalam dengan cara bertanya dan menjawab pertanyaan secara langsung kepada orang yang diwawancarai. Sederhananya, wawancara terdiri dari peneliti menanyakan seseorang secara tatap

⁵⁰ M.Si Prof. Dr. H. M. Burhan Bungin, S.Sos., *Penelitian Kualitatif*, I (jakarta, 2007).

⁵¹ prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 3rd edn (bandung, 2019).

muka serangkaian pertanyaan yang disiapkan tentang masalah penelitian. Dalam metode ini peneliti diharapkan dapat berbaur menyesuaikan dengan lingkungan dan berinteraksi dengan baik dengan informan agar penelitian dapat berjalan dengan baik.⁵²

Tabel 1. Daftar Informan Wawancara di SD Tahfizh Khoiru Ummah

No	Nama	Jabatan	Tanggal
1	Intan Nuria Maharani, S.T	Kepala Sekolah	10 Maret 2022
2	Arthantia Sakuntala	Wali kelas III, & Guru Tahfidz, tahsin	19 Maret 2022
3	Faradillah Anandya Selviany, S. Psi.	Guru	10 Maret 2022
4	Nury Ani, S. Kep.	Wali Kelas I	10 Maret 2022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁵² M.pd Dr. Basrowi and M.si Dr. Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, I (jakarta, 2008).

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015), dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi berupa buku, arsip, dokumen, angka tertulis, dan gambar yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang pembelajaran. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi, yang selanjutnya dievaluasi. Bentuk instrumen dokumentasi terdiri dari dua macam, yaitu pedoman dokumentasi yang memuat kategori/ garis besar yang akan dicari datanya dan check list yang memuat daftar variabel. Perbedaan keduanya terletak pada intensitas gejala yang diteliti. Instrumen dokumentasi dikembangkan untuk penelitian dengan menggunakan pendekatan analisis isi, dan digunakan dalam mencari bukti sejarah, landasan hukum, dan peraturan yang pernah berlaku. Subjek penelitiannya dapat berupa buku, majalah, dokumen, bahkan benda bersejarah.⁵³

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, dengan analisis yang diarahkan untuk memecahkan masalah yang diajukan atau menguji hipotesis yang diajukan. Proses analisis data kualitatif dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan oleh Miles & Huberman 1984.

⁵³ M.Pd Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, ed. by M.H. titik triwulan tutik, S.H., 1st edn (jakarta, 2010).

a. Data Reduction (reduksi data)

Mereduksi Data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Reduksi data berarti memilih yang penting, yang baru dan unik, membuat kategori dan membuang yang tidak diinginkan.

b. Data Display (penyajian data)

Setelah direduksi, langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Miles and Huberman (1984) menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dalam melakukan display data selain dengan teks naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, network (jejaring kerja) dan chart (bagan).

c. Conclusion drawing / verification (penarik kesimpulan / verivikasi)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa gambaran atau diskripsi suatu objek yang sebelumnya masi belum jelas sehingga setelah dilakukan penelitian menjadi lebih jelas.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, atau mungkin juga tidak. Karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada dilapangan.⁵⁴

I. Teknik Keabsahan Data

Uji keabsahan dapat dilakukan dengan triangulasi pendekatan dengan kemungkinan melakukan terobosan metodologis terhadap masalah-masalah tertentu yang kemungkinan dapat dilakukan. Uji keabsahan melalui triangulasi ini dilakukan karena dalam penelitian kualitatif, menguji keabsahan informasi tidak dapat dilakukan dengan alat uji statis. Begitu pula materi kebenaran tidak diuji berdasarkan kebenaran alat sehingga substansi kebenaran tergantung pada kebenaran intersubjektif.⁵⁵ Dalam penelitian ini uji keabsahan data meliputi uji credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (realibilitas), dan confirmability (obyektivitas). Namun tujuan utama adalah untuk menentukan kredibilitas data. Dalam uji kredibilitas ini salah satunya menggunakan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Adapun ketiga triangulasi adalah :

⁵⁴ Sugiyono.

⁵⁵ Prof. Dr. H. M. Burhan Bungin, S.Sos.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dan dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti orang biasa, orang berpendidikan, orang berada, dan orang pemerintah, serta membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. Jadi triangulasi sumber bertujuan untuk menguji kebenaran data yang diperoleh melalui beberapa sumber, akan tetapi jangan sampai banyak mengharapkan hasil perbandingan tersebut. Yang terpenting ialah bisa mengetahui adanya alasan terjadinya perbedaan tersebut.⁵⁶

b. Triangulasi Tehnik

Triangulasi Tehnik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara menegecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, kemudian dokumentasi. Bila data yang dihasilkan berbeda-beda, maka peneliti harus

⁵⁶ Ghony and Almanshur.

mendiskusikan lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan.⁵⁷

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah gambaran dalam bentuk yang sistematis dan terstruktur agar mudah dipahami. Sistematika pembahasan sendiri terdiri dari lima bab,

BAB I merupakan bab pendahuluan, Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, telaah pustaka, kajian teori dan metode penelitian . Latar belakang akan membahas mengenai masalah yang akan diteliti serta alasan mengapa masalah tersebut perlu untuk diteliti. Rumusan masalah berisi tentang pertanyaan yang muncul dari pemaparan latar belakang. Lalu tujuan dan manfaat penelitian memuat tentang hal yang ingin dicapai oleh peneliti serta manfaatnya. Selanjutnya telaah pustaka adalah pembahasan mengenai penelitian serta artikel ilmiah yang relevan yang telah diteliti sebelumnya untuk menemukan gap dari penelitian sebelumnya. Analisis teori memerlukan melihat berbagai perspektif tentang masalah yang dihadapi. Pertimbangan metodologis meliputi fokus penelitian, partisipan, seting, sumber data, analisis, dan pemeriksaan validitas.

BAB II dalam bab ini menyajikan gambaran umum tentang SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah Sleman dan membahas tentang sekolah yang

⁵⁷ Sugiyono.

diteliti berdasarkan temuan lapangan, serta situasi dan kondisi terkini seperti letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, struktur internal sekolah, sumber daya manusia, program hingga sarana dan prasarana.

BAB III Pada bab ini peneliti akan membahas hasil penelitian berdasarkan pertanyaan penelitian didalam rumusan masalah. Didalamnya akan disajikan bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Tahfiizh Plus Khoiru Ummah Sleman.

BAB IV merupakan penutup yang berisikan kesimpulan, saran dan daftar pustaka.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyimpulkan secara umum sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Tahfizh Plus Khoiru Ummah adalah gaya kepemimpinan demokratis, dilihat dari ciri-ciri kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan demokratis biasanya disegani namun tidak ditakuti, proses pengambilan keputusan akan melibatkan semua peran bawahan agar setiap individu mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.
2. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Tahfizh Khoiru Ummah dalam menjalankan kepemimpinan diantaranya kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), kepala sekolah sebagai inovator dan kepala sekolah sebagai motivator.
3. Faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:
 - a. Faktor Pendukung Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah sebagai edukator untuk meningkatkan profesionalisme guru.
 2. Peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk memantau kinerja guru.
 3. Peran kepala sekolah sebagai leader untuk meningkatkan profesionalisme guru.
 4. Peran kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Faktor penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:
1. Peran kepala sekolah sebagai manajer
 2. Peran kepala sekolah sebagai inovator

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran yang diberikan peneliti terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab sekolah agar dapat mempertahankan dan meningkatkan peran dalam memotivasi para Ustad/Ustadzah untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik. Mengikutsertakan/memfasilitasi para Ustad/Ustadzah untuk mengikuti pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pengajar.

C. Kata penutup

Allhamdulillah *rabbi al-'alamin*, semoga penelitian “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar dalam Meningkatkan Kinerja Guru di STP Khoiru Ummah Sleman” ini dapat memberikan manfaat dalam keilmuan dan secara luas dapat memperkaya literasi dalam lingkup kajian peran kepemimpinan kepala sekolah dasar dalam meningkatkan kinerja guru. Peneliti menyapaikan permohonan maaf atas kesalahan penulisan yang ada dalam penulisan skripsi.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Salim, Nur, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdn Kecamatan Samarinda Ilir Tahun Pelajaran 2017/2018', *Jurnal Pendas Mahakam*. Mei 2018, Vol 3 (1).1 (2018), 46–54
<<https://www.uwgm.ac.id>>
- Alhabsyi, Firdiansyah, Sagaf S Pettalongi, and Wanda Wandi, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *IVEY Business Journal* (palu, 2022)
- Ali, Mohammad, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 1 Pendem', 2021
<<https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>>
- Amalia, Viki, and Zainal Arifin, 'Kepemimpinan Nyai Dalam Memelihara Kajian Kitab Kuning Di Ma ' Had Aly Nurul Jadid Probolinggo', 2018
- Ardiana, Titin Eka, 'Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Dikota Madiun', 2.1 (2020), 47–59
<<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>>
- Arsita, Meri, and Sulistyono, 'Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Barbinangun Kasihan Bantul', 1–8
- Ayuningtyas, Dian, 'Peranan Kepemimpinan Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', 1–29
- Bahri, Saiful, 'Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan*, 1.2 (2010), 30–39
- Dr. Basrowi, M.pd, and M.si Dr. Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, I (jakarta, 2008)
- Fatimah, Siti, and M.M Yulia Anngraini, 'Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Percetakan Dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo', 2020
- Fauzi, Ahmad, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam', *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.2 (2017), 42–53 <<https://doi.org/10.31538/nidhomulhaq.v2i2.31>>
- Ghony, M Djunaidi, and Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. by Rina tyas Sari, III (Jl. angrek 126 sambilegi, maguharjo, depok, selaman, jogyakarta 5582, 2016)
- Gusman, Hagi Eka, 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan', 2 (2014), 293–301

- Hamka, and Daut Faisal, 'Tipologi Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam', 155–72
- Hardono, Hardono, Haryono Haryono, and Amin Yusuf, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.', *Educational Management Journal*, 6.1 (2017), 26–33
<<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>>
- Herawati Syamsul, program Pascasarjana pendidikan agama islam Umi Makasar, 'Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)', 1.2 (2017), 275–89
- Ii, B A B, and Kinerja Guru, 'Deskriptif Kajian Teori Kinerja Guru', 2004, 12–63
- Ii, B A B, A Kajian Teori, and Kinerja Guru, 'Kajian Teori Kinerja Guru', 2005, 15–53
- Iksan, Muhamat, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Giriloyo II Imogiri Bantul', 2019
- Imron, Ali, 'Peningkatan Keprofesionalan Guru Oleh Kepala Sekolah Melalui Penelitian Tindakan Sekolah', *Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UM*, 1, 2020 <<http://jurnal.warta-pendidikan.com/ojs/index.php/WP/article/view/73>>
- Iskandar, Uray, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru', *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10.1 (2013), 1018–27
<<https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>>
- Karwanto, Muhammad Ma'shum Kholil, 'Peran Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru'
- Komar, Abdul, 'Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru', *Af-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6.2 (2020), 109–17
- Koswara, Koswara, and Rasto Rasto, 'Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1.1 (2016), 61
<<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>>
- Lumban Gaol, Nasib Tua, 'Teori Dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4.2 (2017), 213
<<https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>>
- Maduratna, Munika, 'Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda', *EJournal Administrasi Negara*, 1.1 (2013), 70–84 <[https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/02/ejournal_monika_genap_02-24-13-12-25-13\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/02/ejournal_monika_genap_02-24-13-12-25-13).pdf)>

- Muhamad Sholeh, 'Kefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 Tahun 2016 Hal. 41-54*, 2003, 41–54 <<http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/4630>>
- Musfirah, Nur, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Kepuh Teluk Kecamatan Tambak Pulau Bawean Kabupaten Gresik', 2018
- Nai, Hendrikus, and Wiwik Wijayanti, 'Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah Pendidikan Menengah Negeri', 6.2 (2018), 183–92
- Prof. Dr. H. M. Burhan Bungin, S.Sos., M.Si, *Penelitian Kualitatif*, I (jakarta, 2007)
- Purwanti, Sri, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur', *EJournal Administrasi Negara*, 1.1 (2013), 210–24 <[http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal_ajeng_genap_\(03-04-13-12-01-42\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal_ajeng_genap_(03-04-13-12-01-42).pdf) [accessed: November 7, 2013]>
- Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, 2011
- Ridlwan, M, Endang Suprapti, and Ratno Abidin, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Upaya Meningkatkan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 7 Surabaya', 21Ridlwan,.3 (2021), 314–25
- Rosya, Nadia Nabilla, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Islam Cendikia Bandar Lampung', *Universitas Islam Negeri*, 53.9 (2019), 1689–99
- Rusmawati, Vivi, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan', *EJournal Administrasi Negara*, 1.2 (2013), 395–409
- Saadillah, Bayu, Saeful Anwar, and Indira Sabet Rahmawati, 'Peran Pemimpin Pondok Pesantren Dalam Upaya Meningkatkan Life Skill Santri', *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2.1 (2017), 18–33
- Setiabudi, Agung, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di SD Negeri Buyutan Kecamatan Gedangsari. Kabupaten Gunungkidul. Provinsi D.I.Yogyakarta', 2021
- Setiawan, Abdi, Tajudin Noor, and Sayan Suryana, 'Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Abdi Setiawan , Tajudin Noor , Sayan Suryana Universitas Singaperbangsa Karawang', *Manajemen Pendidikan Islam*, 6.1 (2021), 1–7
- Shofa, Rizka Amalia, 'Kurikulum Dan Dinamika Perubahannya Di Pondok Pesantren

- Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.', *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.1 (2018), 101–14
<<https://doi.org/10.14421/manageria.2016.11-06>>
- Subiyanto, Eko, 'Evaluasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Mangli Kecamatan Kaliangkrik Kabupaten Magelang Tahun 2018', V.July (2018)
- Sugiyono, prof. Dr., *Metode Penelitian Pendidikan*, 3rd edn (bandung, 2019)
- Syafar, Djunawir, 'Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam', *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5.1 (2017), 147–55
<<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/524>>
- Trianto, M.Pd, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, ed. by M.H. titik triwulan tutik, S.H., 1st edn (jakarta, 2010)
- Tugiono, Tugiono, 'Implementasi Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru', *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4.1 (2020), 215–22
- Ulum, Mohammad Bahrul, Endi Sarwoko, and Agung Yuniarinto, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja', *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3.4 (2020), 299–307
<<https://doi.org/10.17977/um027v3i42020p299>>
- Ushansyah, Ushansyah, 'Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam', *Ittihad*, 14.26 (2016), 54–60 <<https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.872>>
- Yahdiyani, Nurilatul Rahmah, Ani Roisatul Muna, Septi Nurjanah, and Sri Wahyuni, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik Di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan', *Journal of Education, Psychology and Counselling*, 2.1 (2020), 327–36 <<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/484>>