

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS KINERJA GURU DI TK ABA SAPEN**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan ( S.Pd )

Disusun oleh :

**Dinda Syawali Putri**

**21104030001**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2025**

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Dinda syawali putri  
Nomor Induk Mahasiswa : 21104030001  
Program Studi : Pendidikan islam anak usia dini  
Fakultas : Ilmu tarbiyah dan keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :  
"Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di TK Aba Sapen". adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Jika terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penulis siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Maret 2025

Yang menyatakan,



Dinda syawali putri

Nim. 21104030001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Dinda Syawali Putri

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Dinda Syawali Putri

NIM : 21104030001

Judul : "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Lembaga Dan Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Dalam Belajar Mengajar"


sudah dapat diajukan kepada Prodi Pendidikan Islam Anak Usia Dini Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 3 Februari 2025 M  
4 sya'ban 1446 H

Pembimbing,

  
Prof. Dr. Suyadi, M. A.  
NIP. 197710032009121001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## SURAT PERNYATAAN BERJILBA

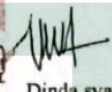
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Syawali Putri  
Tempat dan Tanggal Lahir : Indramayu, 26 Desember 2002  
NIM : 21104030001  
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
Alamat : Desa singlaraja, rt 11,rw 03,kec Indramayu  
No. HP : 087735164724

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 05 Februari 2025

  
Dinda syawali putri

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA





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-679/Un.02/DT/PP.00.9/03/2025

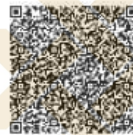
Tugas Akhir dengan judul : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU DI TK ABA SAPEN**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **DINDA SYAWALI PUTRI**  
Nomor Induk Mahasiswa : **21104030001**  
Telah diujikan pada : **Rabu, 19 Februari 2025**  
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

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

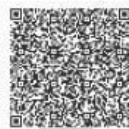
#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Prof. Dr. H. Suyadi, S.Ag., M.A.  
SIGNED

Valid ID: 67c7b128d546c



Penguji I

Prof. Dr. Hj. Emi Munastiwi, MM.  
SIGNED

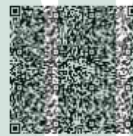
Valid ID: 67c788c632f0a



Penguji II

Bahtiar Arbi, S.Pd., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 67c7c06d1a7c



Yogyakarta, 19 Februari 2025  
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 67c7c40cd257

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## MOTO

"Orang lain nggak akan bisa paham struggle dan masa sulit kita, yang mereka ingin tau hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun nggak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya."



**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini Dipersembahkan untuk:

**Almamater Tercinta**

**Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini**

**Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga**

**Yogyakarta**



## ABSTRAK

**Dinda syawali putri**, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Lembaga Dan Meningkatkan Kinerja Guru Di TK ABA Sapen Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2025.*

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga dan meningkatkan kinerja guru, faktor pendukung dan penghambat dan dampak kinerja guru terhadap penerapan bahan pembelajaran di TK Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di TK . Dengan pendekatan kualitatif yang melibatkan wawancara, observasi, dan analisis dokumentasi, penelitian ini mengungkap bahwa kepemimpinan yang bersifat transformasional dan partisipatif berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Berbagai strategi, seperti komunikasi yang efektif, pengembangan profesional guru, pemberdayaan tim, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan, terbukti mampu meningkatkan mutu pembelajaran, memperkuat kerja sama tim, dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah yang baik memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di TK.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan sekolah, kinerja guru, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif, mutu pembelajaran.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Pendidikan Islam Anak Usia Dini (S1) Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Sunan Kalijaga guna memperoleh gelar S.P.d.

Dalam upaya penyelesaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karenanya penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan dalam menuntut ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Rohimah, S.Pd.I., M.A. Selaku ketua program studi pendidikan Islam Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan.
4. Bapak Prof. Dr. Suyadi, M.A Sebagai Dosen Pembimbing saya yang telah membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir.
5. Para Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di program Pendidikan Islam Anak Usia Dini yang telah
6. memberikan nasehat kepada penulis dalam menuntut ilmu. Semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat.
7. Ibu saya yang selalu mendoakan serta memberikan semangat moral, selama saya kuliah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Ibu Dr., Rohani, sebagai Kepala sekolah TK ABA SAPEN yang sudah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di TK ABA SAPEN.
9. Guru-guru TK ABA SAPEN yang sudah memberikan izin dan kepercayaan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di TK ABA SAPEN
10. Kaka-Kaka dan adik saya yang sudah memberikan semangat dan motivasi, dan selalu mendoakan saya.
11. Teman-teman PIAUD angkatan 2021, yang sudah memberikan motivasi dan doa.
12. Teman-teman Kelompok KKN 138, Dusun Gondang yang sudah memberi motivasi, terima kasih atas doa serta semangatnya.
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penyelesaian skripsi.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima sebagai bagian untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik. Pada akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian yang dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembang ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 3 Maret 2025

Penyusun



Dinda Syawali Putri

Nim : 21104030001



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	o
PERNYATAAN KEASLIAN .....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PERNYATAAN BERHIJAB .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR .....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI .....	x
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xiii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xv

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Sistematika Pembahasan .....	12

### **BAB : KAJIAN PUSTAKA**

A. Kajian Penelitian yang Relevan .....	13
B. Kajian Teori .....	22
1. Kepemimpinan .....	22
a. Definisi kepemimpinan .....	22
b. Kepemimpinan para ahli .....	22
c. Perbedaan pemimpin dan kepemimpinan .....	23

d. Aspek kepemimpinan .....	24
e. Kepemimpinan mencakup distribusi .....	25
f. Kepemimpinan sebagai kemampuan.....	25
1. Tipe-tipe kepemimpinan .....	25
a. Kepemimpinan Transformasional .....	25
b. Kepemimpinan Transaksional .....	26
c. Kepemimpinan Laissez-Faire .....	26
d. Kepemimpinan Demokratis .....	26
e. Kepemimpinan Otokratis .....	26
f. Kepemimpinan Karismatik .....	27
3. Syarat-syarat Kepemimpinan .....	27
a. Rendah Hati dan Sederhana .....	27
b. Bersifat Suka Menolong .....	28
c. Sabar dan Memiliki Kestabilan Emosi .....	28
d. Percaya Kepada Diri Sendiri .....	28
e. jujur, Adil, dan Dapat Dipercaya .....	28
f. Keahlian dalam Jabatan .....	29
4. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan .....	29
a. Faktor Pendukung .....	29
b. Faktor Penghambat .....	30
5. Kepala sekolah .....	31
a. Definisi kepala sekolah .....	31
b. Peran dan tugas kepala sekolah .....	31
c. Kepala sekolah sebagai administrator .....	34
d. Kepala sekolah sebagai leader .....	35
e. Kepala sekolah sebagai inovator .....	35
f. Kepala sekolah sebagai motivator .....	36
5. Pengelola lembaga .....	37
a. Definisi Lembaga Pendidikan .....	37
1. Teori sistem .....	37
2. Teori manajemen pendidikan .....	37

3. Teori administrasi pendidikan .....	37
7. Kinerja Guru .....	37
1. Definisi kinerja guru .....	38
2. Indikator kinerja guru .....	39
3. Perencanaan pembelajaran .....	40
4. Strategi pembelajaran .....	40
8. Faktor yang berpengaruh Kinerja Guru .....	40
a. Faktor Motivasi .....	41
b. Faktor Kemampuan .....	42
7. Pendidikan .....	42
A. Definisi Pendidikan .....	42

1. Pendidikan berbasis kehidupan nyata .....	43
2. Pendidikan harus holistik .....	43
3. memperhatikan keunikan individu .....	43
4. Akses pendidikan yang merata .....	43
5. Pendidikan yang inklusif .....	44

## **BAB II METODE PENELITIAN :**

A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi Penelitian Dan Waktu.....	45
C. Subjek Penelitian.....	46
D. Sumber Data.....	46
E. Metode Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	49
G. Uji Keabsahan Data.....	50

## **BAB III GAMBARAN UMUM :**

A. Gambaran Umum TK Aba Sapien .....	52
B. Gambaran Umum Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	53
1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	53
2. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	53
3. Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	54

## **BAB IV PEMBAHASAN :**

A. Strategi kepemimpinan kepala sekolah .....	55
1. Rancangan pembelajaran .....	56
2. Penerapan Bahan Pembelajaran .....	64
3. Evaluasi Pembelajaran Akhir.....	69
B. Faktor pendukung kepemimpinan kepala sekolah.....	71
1. Rancangan pembelajaran .....	71
2. Penerapan Bahan Pembelajaran .....	73
3. Evaluasi Pembelajaran Akhir .....	75

C. Dampak kinerja guru terhadap penerapan pembelajaran .....	79
1. Penerapan Bahan Pembelajaran .....	79

## **BAB V PENUTUP :**

A. Kesimpulan .....	84
B. Saran-saran .....	87
C. Kata Penutup .....	89

DAFTAR PUSTAKA.....	90
---------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN.....	93
----------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel :

1. Tabel 1.1 Matriks
2. Tabel 1.1.1 Keadaan Guru
3. Tabel 1.2 Fasilitas sekolah
4. Tabel 1.1.2 Data Siswa
5. Tabel 1.3 Data Guru





## DAFTAR GAMBAR

Dokumentasi :

1. Kegiatan Wawancara Dengan Kepala Sekolah
2. Kegiatan Pembelajaran Anak
3. Rancangan Pembelajaran Mingguan
4. Asesmen atau Penilaian
5. Daftar Hadir Guru
6. Absensi Siswa
7. Agenda Kepala Sekolah
8. Struktur Organisasi
9. Arena Bermain Outdoor
10. Permainan Balok
11. Alat Pembelajaran
12. Tugas Pokok Guru
13. Komponen Kompetensi Guru
14. Kurikulum
15. visi misi
16. sejarah singkat sekolah
17. fasilitas sekolah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

Lampiran I : Pedoman observasi

Lampiran II : Pedoman Dokumentasi

Lampiran III : Pedoman Wawancara

Lampiran IV : Dokumentasi

Lampiran V : Bukti seminar proposal

Lampiran VI : Foto copy kartu bimbingan

Lampiran VII : Foto copy surat penunjukkan pembimbing

Lampiran VIII : Surat ijin penelitian

Lampiran IX: Foto copy sertifikat PPL

Lampiran X : Foto copy sertifikat KKN

Lampiran XI : Foto copy sertifikat PKTQ

Lampiran XII : Foto copy sertifikat Ict

Lampiran XIII : Foto copy sertifikat Bahasa Inggris

Lampiran XIV : Foto copy ijazah

Lampiran XV : Daftar riwayat hidup penulis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan anak usia dini adalah fondasi penting untuk pengetahuan dasar tentang unsur-unsur anak yang mempengaruhi pembentukan karakter, keterampilan awal, dan perkembangan di masa depan. Dalam konteks ini, lembaga yang didedikasikan untuk pendidikan anak usia dini, seperti TK, memainkan peran penting dalam melengkapi anak-anak untuk tingkat pendidikan berikutnya. Sistem pendidikan TK Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan yang dijelaskan oleh TK Aisyiyah Bustanul Athfal (TK), yang dipantau oleh organisasi wanita Aisyiyah, Muhammadiyah. TK telah memainkan peran penting dalam penyediaan layanan pendidikan berkualitas tinggi, terutama di dunia pendidikan TK, yang berfokus pada pengembangan potensi anak-anak. Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu negara. Kualitas pendidikan yang baik dapat membantu meningkatkan kemampuan dan kompetensi siswa, sehingga mereka dapat menjadi generasi yang cerdas dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Meningkatkan kualitas pendidikan adalah kebutuhan mendesak yang tidak dapat ditunda. Kemajuan nasional bergantung pada ketersediaan personel yang

memenuhi syarat, khususnya SDM, didorong oleh pendidikan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memprioritaskan kemajuan dan pengembangan pendidikan dari pendidikan dasar. (Daryanto, 2020). Sehubungan dengan Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia, menurut Pasal 1 Pasal 1 Undang -Undang No. 2003, pendidikan mempromosikan lingkungan belajar dan proses yang mendorong siswa untuk berkembang secara aktif. pada. Kemungkinan memasukkan kekuatan spiritual agama, disiplin itu sendiri, karakter mulia, kecerdasan intelektual, nilai -nilai etika dan keterampilan yang diperlukan untuk individu, masyarakat, bangsa, atau negara. (Denim, 2020).

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola lembaga pendidikan, meningkatkan kualitas kinerja guru, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Namun, masih banyak sekolah yang menghadapi kesulitan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam hal mengelola kinerja guru. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan di sekolah (Leithwood et al., 2021; Hallinger & Heck, 2021). kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam manajemen sektor pendidikan, khususnya lembaga seperti TK. Tugas utama utama adalah untuk melakukan tugas administratif, termasuk pengawasan SDM, pengembangan kurikulum, dan pemantauan kinerja guru. Faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil pendidikan sekolah dan kualitas proses pembelajaran adalah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Ini sangat penting dalam pendidikan anak usia dini, dengan kepala sekolah bertindak tidak hanya sebagai kepala administrasi, tetapi

juga sebagai panduan pembelajaran dengan tugas -tugas yang memberikan arahan dan dukungan kepada para guru. (Sobri, 2020).

Merujuk pada Pasal 15 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Pasal 6 Peraturan Budaya Pendidikan 2018, Pasal 15, ini berkaitan dengan kewirausahaan dan pengawasan staf guru dan pendidikan. Tugas kepala sekolah adalah mengembangkan sekolah berdasarkan delapan standar pendidikan nasional dan meningkatkan kualitas sekolah. Jika unit pengajaran tertentu tidak memiliki guru, kepala sekolah dapat melakukan tugas pembelajaran dan memberikan instruksi untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan lancar. Selanjutnya, tugas dan fungsi kepala sekolah akan menerapkan pengembangan sekolah atau madrasah sebagai kepala sekolah/madrasah, sesuai dengan Ordonansi Pendidikan Nasional No. 28 tahun 2010, dan akan meningkatkan kualitas delapan sekolah atau madrasah. Mempromosikan standar pendidikan nasional dan profesionalisme utama di bawah pengawasan para pemangku kepentingan. (Marno., 2022)

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Mukhtar, "Strategi dapat diartikan sebagai suatu metode atau teknik yang diterapkan oleh seseorang, dalam hal ini kepemimpinan, untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi juga bisa dipahami sebagai kiat-kiat seorang pemimpin untuk mencapai tujuan. " Strategi kepala sekolah berfungsi sebagai elemen dasar dalam memandu sekolah menuju perbaikan. Kepala sekolah harus bisa membina kerja sama dan menjalin hubungan yang harmonis dengan guru, yang diharapkan dapat meningkatkan kapasitas sekolah untuk menjalankan fungsinya dengan efektif. Oleh karena itu,

kepala sekolah harus secara aktif terlibat dalam manajemen pendidikan dengan mengoptimalkan kinerja guru. (Mukhtar,. 2020).

Namun, masih ada kesenjangan dalam penelitian tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kualitas kinerja guru (Bass & Avolio, 2022), namun masih ada kesulitan dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional di sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan model kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah. Penelitian ini fokus pada Fokus pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah. dan didukung dengan teori kepemimpinan transformasional sebagai kerangka konseptual untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah.

Sumber daya manusia tersebut meliputi kepala sekolah, guru dan siswa, tenaga pendukung, dan pendidik lainnya Diperlukan lebih banyak dukungan. (Mudhofar,. 2022). Seorang pendidik yang kompeten pada dasarnya harus didasarkan pada Pancasila yang modern dan berbasis, yang dikembangkan dan dikembangkan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas masyarakat dan masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Ini dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan



pembangunan nasional. Mewujudkan potensi manusia sesuai dengan tujuan Rencana Pembangunan Nasional. Ini adalah banyak alasan mengapa ini didasarkan, tetapi kesalahan utama hampir selalu fokus pada instruktur. (Tabrani Rusyan., 2023). Guru merupakan orang yang terdepan di bidangnya dan berinteraksi dengan siswa pada tingkat programnya, oleh karena itu, guru pada umumnya dianggap mempunyai tanggung jawab terbesar terhadap prestasi siswa. (Purwanto & Evicasari., 2021). Guru merupakan pelaku utama dalam pendidikan dan memiliki kontak langsung dengan anak. Guru juga merupakan teladan manusia yang patut ditiru dan ditiru. Digugu berarti Anda dapat mempercayai apapun yang dikatakannya. Setiap tindakan ditiru dalam arti harus menjadi contoh atau model bagi masyarakat. (Study Plan, 2021).

Fakta guru menunjukkan bahwa setidaknya 50% guru Indonesia tidak memenuhi syarat untuk memenuhi standar pendidikan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas guru Indonesia tidak cukup untuk membawa perubahan mendasar dalam implementasi kurikulum. (Handayani dan Rasyid., 20220). Fakta lainnya adalah masih kurangnya kualitas guru pendidikan anak usia dini baik dari segi jenjang pendidikannya maupun kemampuan mengajar. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, guru memberikan kontribusi penting bagi pengembangan pendidikan di Indonesia pada tingkat makro. Demikian pula spesialisasi guru PAUD merupakan investasi strategis untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu, profesionalisme guru Pendidikan sangat penting di bidang masa kanak-kanak. (Al Rasyid, 2021). Guru diperlukan untuk mencapai tujuan sistem pendidikan

nasional, keterampilan sebaik-baiknya dan mampu terus-menerus meningkatkan kompetensi edukatif, personal, sosial, dan profesionalnya. Untuk menguji kompetensi ini, guru harus mengikuti ujian sertifikasi. Sebab, pada kenyataannya masih banyak guru/dosen/kader PAUD yang tidak berkiprah di bidang keahliannya dan tidak memiliki gelar sarjana maupun diploma. (Denim S., 2021).

Sebagaimana disebutkan diatas Kualitas kinerja guru adalah salah satu keterampilan yang diwakili oleh guru dalam melakukan tugas dan tugas sesuai dengan tanggung jawab pendidikan mereka. Peran kepala sekolah terkait erat dengan meningkatkan dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki otoritas dan tanggung jawab untuk mengelola sistem sekolah, termasuk manajemen staf pendidikan (guru) dalam pengembangan strategi untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan pendidikan. (Kunandar., 2022). Adapun yang membedakan studi ini dengan studi sebelumnya, terlihat dari fokus masalah studi. Fokus masalah studi ini dalam hal ini adalah komponen kinerja guru yang diuraikan menjadi tiga kegiatan utama pembelajaran, mulai dari Learn Design atau rancangan pembelajaran, penerapan bahan pembelajaran, dan evaluasi akhir pembelajaran, berdasarkan masalah yang terjadi di lapangan, sementara pada studi sebelumnya komponen kinerja guru yang dimaksud lebih kepada kinerja secara umum, yakni pencapaian kompetensi, kualitas kerja, inisiatif kerja, dan tanggung jawab kerja, sehingga hal tersebut yang membedakan studi ini dengan studi sebelumnya. Berdasarkan fakta setempat, lokasi penelitian ini, merupakan salah satu TK yang berada di kota yogyakarta dan terakreditasi B, tentunya

tidak lepas dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru sebagai pendidik, peserta didik, dan masyarakat. Kepemimpinan sebagai seorang pemimpin adalah memastikan bahwa semua bidang yang berada di lingkungan sekolah, terutama staf, pengajar guru yang berkontribusi terhadap keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Terkait dengan upaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, kepala sekolah menyatakan. "Pemberdayaan guru sangatlah penting Oleh karena itu, sebagai kepala sekolah, saya selalu memperhatikan guru-guru di sekolah ini dan berusaha semaksimal mungkin untuk membuat strategi dalam bentuk program untuk meningkatkan keterampilan guru-guru yang ada." Sekitar 15 guru di sekolah ini. Berapa banyak guru bersertifikat dan guru sukarelawan yang menjadi staf pengajar dan staf sekolah. (Wibowo., 2021).

Mengenai Kinerja Guru dan Tugas Guru dalam Implementasi Kegiatan Pengajaran dan Pembelajaran, Pasal 14, Pasal 20 Republik Indonesia pada tahun 2005 adalah 10 Pasal 10 tahun 2005 dalam kaitannya dengan guru dan dosen. dan kegiatan pembelajaran: Rancangan pembelajaran, implementasi kegiatan pengajaran dan pembelajaran, rencana pembelajaran, implementasi proses pembelajaran berkualitas tinggi, evaluasi hasil pembelajaran yang peringkatnya. Masalah yang muncul dalam kinerja guru TK. Selain itu, beberapa guru tidak menggunakan komputer, meng . Untuk mengatasi masalah di atas, pelanggan harus memiliki strategi solusi. Berdasarkan temuan penelitian di atas ditemukan beberapa fakta, maka dari itu peneliti tertarik untuk mempelajari kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Penulis kemudian menciptakan judul penelitian sebagai berikut:  
"Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga dan Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru dalam Pengajaran dan Pembelajaran."

TK telah menerapkan kurikulum merdeka dan juga merupakan sekolah yang telah terakreditasi "B", yang terletak di kecamatan Gondokusuman. Para guru di sekolah TK memiliki profesionalisme dan loyalitas yang tinggi dalam proses pengajaran, di mana mayoritas guru yang mengajar di TK sudah berstatus sebagai guru bersertifikasi yang menunjukkan bahwa mereka telah memiliki berbagai pengalaman mengajar di bidang pendidikan. Penelitian ini mengkaji kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang berlangsung di sekolah TK. Inti dari permasalahan penelitian ini adalah, bagaimana hasil dari strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam belajar mengajar di TK. Keberhasilan suatu sekolah maupun lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai ukuran keberhasilan sekolah tersebut. Penelitian ini perlu dilanjutkan untuk memperoleh data yang valid, mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat di TK S serta upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar di TK. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di TK, karena sekolah tersebut merupakan salah satu lembaga unggulan yang ada di kota Yogyakarta dan memiliki sistem kepemimpinan kepala sekolah yang baik, sehingga hal tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini dan sangat relevan

pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar di TK kecamatan Gondokusuman, Kota Yogyakarta. Karena penelitian ini sangat menarik untuk dilaksanakan, maka pembahasan lebih lanjut akan dilakukan untuk melengkapi kekurangan yang ada dalam penelitian sebelumnya. Tentunya, peneliti akan menjelaskan lebih rinci mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah TK.



## **B. Rumusan Masalah**

Melihat berbagai permasalahan diatas, mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga dan meningkatkan kualitas kinerja guru dalam belajar mengajar. Tidak dapat dilepaskan dari kinerja warga sekolah, khususnya guru dan staf. Dalam konteks ini, beberapa rumusan masalah diselidiki dalam penelitian ini. yaitu

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.?
2. Apa faktor pendukung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.?
3. Bagaimana dampak kinerja guru terhadap penerapan pembelajaran sekolah.?

## **C. Tujuan**

1. Agar dapat mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru
2. Agar dapat mengetahui faktor pendukung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru
3. Agar dapat mengetahui dampak kinerja guru terhadap penerapan pembelajaran sekolah.



### **C. Manfaat**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga dan meningkatkan kualitas kinerja guru dalam belajar mengajar.

#### **2. Manfaat Praktis**

Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah TK ABA SAPEN Gondokusuman, Kota Yogyakarta.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan skripsi bertujuan agar memudahkan dan menjelaskan isi skripsi hingga diperoleh hasil akhir serta suatu pembahasan yang lengkap. Dalam pembahasan sistematis penelitian skripsi ini ada 5 Bab berikut pemaparan singkat terkait isi 5 BAB.

BAB 1 berisikan uraian umum pada penulisan skripsi terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka serta sistematika pembahasan.

BAB II berisi landasan teori yang terdiri dari Definisi kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, syarat kepemimpinan, faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan, definisi kinerja guru, faktor yang berpengaruh dalam kinerja guru, lembaga pendidikan.

BAB III berisi metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi, waktu, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis suatu data, pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV berisi pembahasan yang terdiri dari gambaran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas kinerja guru TK ABA SAPEN, strategi kepemimpinan, faktor-faktor pendukung kepemimpinan, dampak kinerja guru

BAB V berisi penutup terdiri dari kesimpulan, saran, daftar pustaka dan lampiran.

## A. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya diperlukan untuk mendukung penelitian yang sudah dilakukan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, referensi digunakan sebagai pedoman yang diperlukan untuk melakukan penelitian. Ada beberapa penelitian yang relevan.

1. Artikel jurnal yang berjudul : *“Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat”* yang ditulis oleh Amini, Desliana Pane dan Akrim, 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat baik dibuktikan dengan kedisiplinan para guru, kemudian dengan bertambahnya siswa dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian guru tersebut, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajarnya sudah menggunakan media, berbagai metode pembelajaran dan sudah sesuai dengan RPP. Guru yang sudah sesuai dengan antara latar belakang pendidikannya dengan bidang studi yang diajarkannya. Kepala sekolah lagi berusaha dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu yaitu Rumusan masalah seperti, bagaimana Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda?, bagaimana Analisis Manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat?, dan bagaimana kepemimpinan kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru di Sekolah SMP Swasta Pemda Rantau Prapat?

2. Artikel jurnal yang berjudul : “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*” yang ditulis oleh Muhammad Ramadhan, Zulela MS, 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Populasi dalam penelitian ini ada 30 guru di Guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Hasil penelitian menunjukkan uji F diperoleh  $F_{hitung} = 10,037$  dengan nilai  $sig = 0,03 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara. Disarankan agar kepala sekolah sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi yang berkenaan dengan besarnya honorarium atau gaji dengan upaya yang dilakukan, pemberian insentif atau bonus yang diberikan secara adil dan pemberian kompensasi yang tepat waktu. Kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi sebaiknya tetap menjalankan kegiatan pengontrolan terhadap ketertiban pembuatan perencanaan pengajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang sedang berlaku dan tidak mengurangi rutinitas kunjungan kelas yang dilaksanakan sewaktu-waktu ke kelas-kelas pada saat kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu fokus penelitiannya. Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu yaitu metode penelitian kuantitatif.

3. Artikel jurnal yang berjudul : *“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar”* yang ditulis oleh M. Rio Harits Ikhsandi, Zaka Hadikusuma Ramadan, 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala sekolah SD Negeri 030 Bagan Jaya lebih dominan menerapkan tipe kepemimpinan demokratis dalam mengelola sekolah. Seluruh kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah atas dasar musyawarah dengan seluruh komponen sekolah. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru Kepala Sekolah SD Negeri 030 Bagan Jaya selalu memberi motivasi, membimbing, melakukan pembinaan kepada bawahan (staf, guru dan siswa) serta menegakkan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan di SD Negeri 030 Bagan Jaya. Seperti dalam perencanaan pembelajaran kepala Sekolah SD Negeri 030 Bagan Jaya selalu memantau perencanaan pembelajaran yang disiapkan oleh guru mulai dari RPP, Media pembelajaran dan silabus dalam jangka waktu yang ditentukan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu yaitu fokus penelitian kepemimpinan kepala sekolah tanpa melihat bagaimana kinerja guru.
4. Artikel jurnal yang berjudul : *“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”* yang ditulis oleh Bradley Setiyadi, Viona Rosalina, 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi cukup baik namun belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan penjelasan di bawah ini : Pembinaan kinerja guru, Pengawasan terhadap

kinerja guru, Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, Adapun mengenai indikator kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu yaitu fokus penelitian, tempat penelitian dan rumusan masalah

5. Artikel jurnal yang berjudul : *“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Di Madrasah Ibtidaiyah”* yang ditulis oleh Neliwati Maulidah Hasnah Anas ,Ade Lestari, 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah yang baik merupakan kunci kualitas dari sekolah yang dipimpinnya. Seperti apa kepemimpinan yang dijalankan merupakan langkah terbaik yang diambil oleh kepala sekolah. Bentuk kerja baik atau buruk dari orang-orang di bawah kepemimpinan kepala sekolah dilatarbelakangi oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing dan membina. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu yaitu fokus penelitian bagaimana kepala sekolah mengambil keputusan, membangun komunikasi yang efektif, dan melakukan supervisi yang memadai.
6. Artikel yang berjudul : *“Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu”*, Moch Abdurrozaq (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pembinaan kinerja guru dengan mengikutsertakan guru dalam seminar dan pelatihan profesi guru dengan harapan guru memperoleh ilmu tambahan agar kinerjanya semakin baik, Pengawasan

kinerja guru kepala sekolah sudah melakukannya dengan cara mengawasi secara langsung proses pembelajaran didalam kelas, Pembinaan disiplin tenaga kependidikan kepala sekolah telah melakukannya dengan baik, hal ini terlihat dari upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu setiap pagi kepala sekolah berangkat lebih awal agar dapat melihat secara langsung tingkat disiplin guru dan siswa, kepala sekolah juga berjabat tangan dengan guru dan siswa, Pemberian motivasi kepala sekolah sudah memberikannya kepada guru-guru. Kegiatan pemberian motivasi ini dilakukan kepala sekolah disaat jam kosong di ruang guru, Pemberian penghargaan kepala sekolah belum bisa memberikannya, karena dengan alasan keuangan sekolah masih belum stabil. Persamaan dalam skripsi ini yaitu sama-sama membahas tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan terdapat kesamaan pada indikator yang digunakan.

7. Artikel berjudul : “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar”. Muktar 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu. Menegakkan kedisiplinan guru, Meningkatkan standar perilaku guru, Melaksanakan semua peraturan. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan

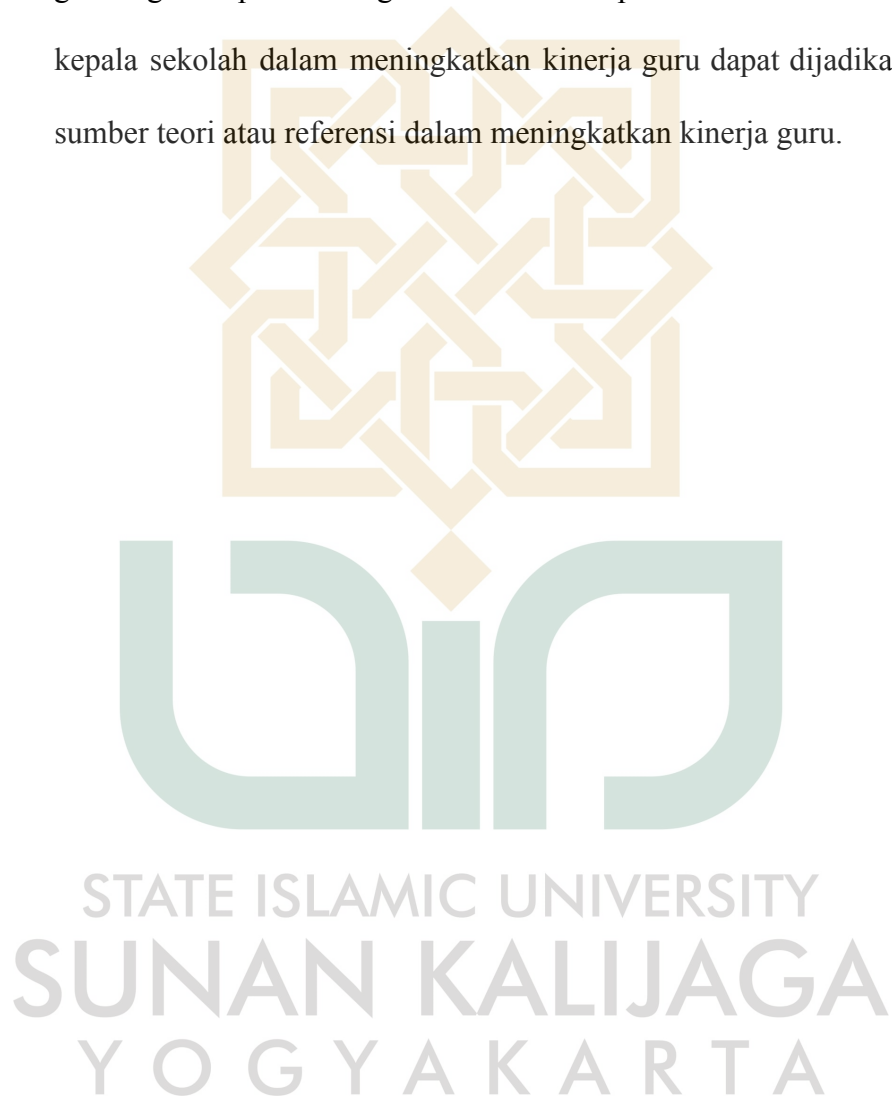


pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah. Kurang tegas dalam menerapkan kebijakan, Guru kurang motivasi dan domisili guru yang jauh, Fasilitas sekolah yang belum memahami, Rendahnya partisipasi warga lingkungan sekolah. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada judul penelitian, sedangkan perbedaan dalam skripsi ini terdapat pada indikator yang digunakan, lokasi penelitian dan hasil penelitian.

8. Artikel berjudul : “Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru”, Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, Wandi Wandi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu peran kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai inovator dan sebagai motivator. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu dengan cara, Memotivasi guru, Meningkatkan disiplin guru, menciptakan suasana kerja yang kondusif, Meningkatkan kompetensi guru, dan meningkatkan kompetensi akademik. Faktor pendukung dan Penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu. Faktor pendukung; Kepala sekolah yang memahami perannya, Sarana dan prasarana yang memadai, Guru SDN 12 Palu memiliki integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan adanya kerjasama yang harmonis. Faktor penghambat; kurangnya



waktu yang tersedia dan adanya hal-hal yang bertabrakan dengan tugas seorang guru. Implikasi dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dan terdapat beberapa peran kepala sekolah, sehingga berdasarkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah untuk lebih meningkatkan kinerja guru agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijadikan sebagai sumber teori atau referensi dalam meningkatkan kinerja guru.



**Tabel 1.1**

No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Amini, Desliana Pane dan Akrim,	2021	Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat	menggunakan penelitian kualitatif deskriptif.	Rumusan masalah, tempat penelitian, fokus penelitian
2	Muhammad Ramadhan, Zulela MS,	2022	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	fokus penelitian, subjek penelitian	metode penelitian, tempat penelitian
3	M. Rio Harits Ikhsandi, Zaka Hadikusuma Ramadan	2023	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar	menggunakan penelitian kualitatif deskriptif	fokus penelitian yang hanya berfokus dengan kepemimpinan nya saja, tempat penelitian
4	Bradley Setiyadi, Viona Rosalina	2021	Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	menggunakan penelitian kualitatif deskriptif	fokus penelitian, tempat penelitian, rumusan masalah
No	Peneliti	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan

5	Neliwati Maulidah Hasnah Anas Ade Lestari	2022	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Di Madrasah Ibtidaiyah'	menggunakan penelitian kualitatif deskriptif	fokus penelitian dan tempat penelitian
6	Moch Abdurrozaq	2020	Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu	kesamaan pada indikator yang digunakan.	lokasi penelitian
7	Muktar	2020	Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar	metode yang digunakan,sub jek penelitian	lokasi penelitian
8	Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, Wandi Wand	2021	Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru	metode penelitian, subjek penelitian	lokasi penelitian

## B. Kajian Teori

### A. KEPEMIMPINAN

#### 1. Definisi kepemimpinan

kepemimpinan adalah salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Di semua jenis organisasi, termasuk sekolah, kepemimpinan individu berfungsi sebagai kekuatan pendorong di belakang kerja sama orang. Kepemimpinan memungkinkan organisasi untuk mengambil langkah yang tepat untuk mencapai tujuan mereka yang mapan. (Leithwood dan Jantzi, 2022).

#### 2. Kepemimpinan menurut para ahli

Sekarang, mari kita mendengar apa yang para ahli katakan tentang kepemimpinan. Membaca pendapat para ahli ini seperti mendengarkan seorang mentor yang berbagi rahasia suksesnya. Setiap definisi memberi kita pandangan unik tentang apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif.

##### 1. Warren bennis mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan

untuk menerjemahkan visi menjadi kenyataan. Menurut Bennis, seorang pemimpin harus mampu melihat gambaran besar dan mengarahkan timnya menuju visi tersebut. (Sumber: *On Becoming a Leader*)

##### 2. John C. Maxwell menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah

seseorang yang tahu jalan, berjalan di jalan tersebut, dan menunjukkan jalan kepada orang lain. Ia menekankan pentingnya

integritas dan konsistensi dalam kepemimpinan. (Sumber: *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*)

3. Peter Drucker mengatakan bahwa kepemimpinan bukan tentang membuat pengikut tetapi tentang membuat lebih banyak pemimpin. Seorang pemimpin yang baik menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa dihargai dan didorong untuk berkembang. (Sumber: *The Essential Drucker*)
4. Jim Collins menggambarkan kepemimpinan sebagai kombinasi antara kerendahan hati pribadi dan kehendak profesional yang kuat. Pemimpin yang hebat fokus pada tujuan organisasi daripada mencari pujian pribadi. (Sumber: *Good to Great*)
5. Daniel Goleman menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu membangun hubungan yang kuat dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. (Sumber: *Emotional Intelligence*)

Pandangan para ahli ini memberikan berbagai perspektif tentang kepemimpinan, mulai dari visi dan integritas hingga pemberdayaan dan kecerdasan emosional. Setiap definisi memberi kita wawasan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang efektif dan menginspirasi.

### 3. Perbedaan Pemimpin dan Kepemimpinan

- a. Pemimpin: Pemimpin adalah individu yang memegang peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi orang lain. Mereka adalah orang-orang yang berada di garis depan, mengambil tanggung jawab, dan membuat keputusan penting. Pemimpin bisa berasal dari berbagai latar

belakang dan memiliki berbagai sifat, tetapi mereka semua berbagi kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan tim mereka. Contoh sederhana, bayangkan Anda adalah kapten tim sepak bola yang memimpin rekan-rekan Anda menuju kemenangan dengan strategi jitu dan semangat juang yang tinggi.

- b. Kepemimpinan: Kepemimpinan, di sisi lain, adalah proses atau seni dari tindakan memimpin itu sendiri. Ini mencakup berbagai keterampilan, strategi, dan pendekatan yang digunakan untuk menginspirasi dan mengarahkan orang lain. Kepemimpinan tidak terbatas pada satu orang saja, tetapi dapat dijalankan oleh siapa saja yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Ini seperti menyatukan berbagai bahan dan teknik untuk menciptakan hidangan yang sempurna dalam memasak.

#### 4. Aspek kepemimpinan

Aspek penting di dalam sebuah kepemimpinan tercantum di dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2009). Buku tersebut karya dari Edy Sutrisno. Dijelaskan bahwa kepemimpinan memiliki tiga aspek penting, di antaranya adalah sebagai berikut.

- a. Seorang pemimpin harus melibatkan orang lain

Orang lain yang dimaksud disini adalah sebagai pengikut, bawahan, atau anggota-anggota kelompok. Kesediaan dari anggota kelompok dalam menerima sebuah arahan dari pemimpin tentu akan membantu. Melalui hal tersebut, akan membantu menegaskan status pemimpin. Selain itu, akan memungkinkan terjadinya sebuah proses

kepemimpinan. Tanpa adanya bawahan atau anggota, semua sikap dan sifat dari kepemimpinan seorang pemimpin menjadi tidak relevan.

b. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan

Aspek kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan para anggota kelompok. Maksud dari aspek ini adalah anggota kelompok tetap memiliki kuasa di dalam sebuah organisasi. Mereka dapat membentuk kegiatan kelompok melalui berbagai cara. Akan tetapi, kekuasaan dari pemimpin organisasi cenderung akan lebih tinggi, jika dibandingkan dengan anggota kelompoknya.

c. Kepemimpinan sebagai kemampuan dalam menggunakan kekuasaan

Aspek ketiga dari kepemimpinan adalah sebagai kemampuan dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan. Kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin umumnya akan digunakan dalam mempengaruhi perilaku anggota kelompoknya. Hal itu dilakukan melalui sejumlah cara.

5. Tipe- tipe Kepemimpinan

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan ini fokus pada inspirasi, motivasi, dan memfasilitasi perubahan positif di dalam organisasi. Pemimpin transformasional memberikan visi jangka panjang dan mendukung pengikutnya dalam mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin ini juga mengutamakan inovasi dan perkembangan pribadi.

Karakteristik : Karisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual. (Harefa et al., 2021).

b. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini didasarkan pada prinsip penghargaan dan hukuman. Pemimpin transaksional fokus pada tugas dan hasil yang konkret. Penghargaan diberikan ketika kinerja sesuai harapan, dan hukuman diberikan jika tidak memenuhi standar. Karakteristik : Kontrol yang ketat, struktur yang jelas, fokus pada kinerja dan hasil. (Harefa et al., 2021).

c. Kepemimpinan Laissez-Faire

Tipe ini memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan melakukan tugas tanpa banyak campur tangan dari pemimpin. Pemimpin laissez-faire cenderung sedikit terlibat dalam operasional sehari-hari. Karakteristik : Delegasi penuh, minim arahan, keterlibatan minimal. (Harefa et al., 2021)

d. Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan ini melibatkan partisipasi aktif dari semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin demokratik sering kali mengajak anggota tim untuk berdiskusi dan memberikan masukan sebelum membuat keputusan akhir. Karakteristik. Partisipatif, kolaboratif, keputusan berdasarkan konsensus. (Harefa et al., 2021).

e. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin otokratis cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan orang lain. Mereka memiliki kontrol penuh dan memberikan sedikit ruang untuk masukan atau umpan



balik dari anggota tim. Karakteristik: Kontrol sentral, keputusan sepihak, sedikit keterlibatan staf. (Harefa et al., 2021).

f. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik menarik pengikut dengan kepribadian yang kuat dan pesona pribadi. Mereka mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain melalui kehadiran mereka dan keyakinan yang mendalam. Karakteristik : Karisma pribadi, keyakinan tinggi, komunikasi persuasif. (Harefa et al., 2021).

6. Syarat-syarat kepemimpinan

Ada prasyarat tertentu yang diperlukan untuk menduduki posisi kepemimpinan di bidang pendidikan yang akan memungkinkan Anda memikul tanggung jawab dan bertindak sebagai pemimpin yang baik dan sukses. Bagian ini hanya akan menyoroti persyaratan kepribadian yang diperlukan untuk seorang pemimpin pendidikan yang baik. (Classy Winter, 2021). Persyaratan tersebut adalah.

a. Kerendahan Hati dan Kesederhanaan

Pemimpin pendidikan hendaknya tidak bersikap arogan atau merasa lebih tahu dari orang lain. Dia seharusnya mendengarkan dan bertanya daripada berbicara dan memberi perintah. Segala ilmu dan keterampilan ekstra yang Anda miliki janganlah Anda jadikan bahan pamer atau membanggakan diri, tetapi gunakanlah untuk menolong orang lain dan bawahan Anda.

b. Menjadi penolong

Seorang pemimpin harus selalu siap menolong anggotanya bahkan tanpa diminta. Dan bahkan jika Anda tidak dapat membantu, Anda harus selalu siap mendengarkan kesulitan yang anggota bawa kepada Anda. Hal ini penting untuk membangun keyakinan anggota bahwa Anda benar-benar tempat berlindung dan pembimbing mereka.

c. Bersabarlah dan stabilkan emosi.

Pemimpin pendidikan harus memiliki kesabaran. Saat Anda menghadapi kegagalan atau kesulitan, janganlah berkecil hati atau mudah menunjukkan kekecewaan. Kebalikannya juga benar. Jangan cepat menjadi sombong atau congkak ketika kelompok Anda berhasil. Kualitas ini memberikan anggota rasa aman. Mereka tidak merasa tertekan atau terus-menerus dikejar saat menyelesaikan tugas.

d. Percaya pada Diri Sendiri

Seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan penuh kepada anggota timnya dan yakin bahwa mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan kemampuan terbaik mereka

e. Jujur, adil, dapat dipercaya

Kepercayaan anggota kelompok datang dari kepercayaan mereka kepada pemimpin. Mereka melaksanakan semua tugas dengan patuh dan bertanggung jawab karena mereka percaya kepada pemimpinnya. Seorang pemimpin harus konsisten terhadap orang lain dan dirinya sendiri, selalu memastikan bahwa sikap dan

tindakannya tidak bertentangan dengan kata-katanya, dan menjaga kesatuan antara kata-kata dan tindakan.

f. Keahlian Sektor

Tidak peduli seberapa besar keinginan suatu kelompok untuk terbentuk mengingat sulitnya pekerjaan tersebut, tanpa keahlian di bidang tersebut, mustahil untuk memberikan bantuan. Setiap orang ditunjuk menjadi pemimpin berdasarkan jasa-jasanya terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Setiap orang memiliki kekuatan dan kelemahan. Manfaat-manfaat ini dapat berguna saat bekerja sebagai manajer. Akan tetapi, tidak semua orang mampu memanfaatkan hal ini dan mengambil peran kepemimpinan.

a. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan

1. Pendukung

Faktor yang membantu kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan sebagai berikut :

1. Organisasi formal dan informal
2. Asosiasi Profesional
3. Ekspektasi Kualitas Pendidikan
4. Input

Berdasarkan kutipan ini, kutipan ini tinggi. Ini digunakan sebagai kekuatan pendukung untuk mempromosikan keberhasilan dalam memenuhi tugasnya sebagai administrator institusional. Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah insentif eksternal yang dapat digunakan untuk menggunakan penggunaan kurikulum untuk meningkatkan kinerja guru.

Faktor lain yang mendukung keberhasilan kepala sekolah adalah sikap keluarga dalam menciptakan budaya kolaboratif di mana semua elemen sekolah berkolaborasi untuk mendukung program pendidikan yang mewakili visi dan misi sekolah. Namun, program dan dukungan eksternal juga harus melibatkan kompetensi internal kepala sekolah untuk mengelola unit pendidikan sehingga manajemen pembelajaran sekolah dapat mendukung berbagai pedoman yang ditentukan oleh negara. (Nurhayati dan Manuscript, 2023). Ekspektasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan akan menyebabkan kreativitas dan profesionalisme yang lebih besar dalam memenuhi tugas kepala sekolah. Manajemen lembaga pendidikan mencakup berbagai aspek, termasuk manajemen personalia, manajemen, dan strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas institusi. Teori manajemen kelembagaan, biasanya digunakan dalam konteks pendidikan. (Maolana et al. , 2023 )

## 2. Penghambat

Kurangnya transparansi dalam janji klien adalah salah satu faktor yang menghambat pertumbuhan dan pengembangan klien profesional. Kurangnya lembaga pendidikan dan infrastruktur seperti perpustakaan dan materi pendidikan menghambat pengembangan kepala sekolah profesional. Rendah daya saing lulusan sekolah sering disebabkan oleh kualitas lulusan yang tidak memenuhi tujuan mereka dan kesulitan lulusan dalam mencari pekerjaan. Lembaga perusahaan, khususnya terkait dengan akuisisi keterampilan. Kurangnya kepercayaan pada komunitas pendidikan dapat mengganggu tugas-tugas kepala sekolah, untuk memasukkan berbagai sumber daya masyarakat dalam urutan sistem pendidikan. Situasi

ini mencegah siswa meninggalkan sekolah atau memilih lembaga pendidikan resmi. Sekolah umumnya tidak menciptakan tenaga kerja dan pekerjaan berkualitas. (Hitomi and Friends, 2023).

## **B. Kepala sekolah**

### **1. Definisi kepala sekolah**

Kepala sekolah adalah seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Sedangkan menurut Wahjosumidjo Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa. Kepala Sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas lebih, untuk memimpin suatu organisasi pendidikan (sekolah) dimana didalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar.

### **2. Peran dan Tugas Kepala Sekolah**

Peran seorang pemimpin, akan menentukan akan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kependidikan. Dalam pelaksanaannya pekerjaan kepala sekolah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan

ekstra. Sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

a. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Dalam peran sebagai pendidik, Kepala Sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan kepemimpinannya.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar. Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan pendidikan sekolah, berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen, fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan), controlling (pengontrolan). Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang kegiatan sekolah. Pertama, mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, dimaksudkan bahwa dalam peningkatan

profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan kegiatan.

Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan yang ada di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, menjadi juru pengarah dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi oleh tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua pihak. Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalnya, dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberikan kesempatan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai perantara, workshop, seminar, diklat dan lokakarya sesuai dengan bidang masing-masing. Ketiga, mendorong seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah. Dengan melakukan strategi diatas diharapkan adanya peningkatan kinerja yang terjadi di lingkungan sekolah tersebut demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.



c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana prasarana, administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan dan mengelola administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Sebagai administrator pendidikan, kepala sekolah harus menggunakan prinsip pengembangan dan pendayagunaan organisasi secara kooperatif, dan aktifitas aktifitas yang melibatkan keseluruhan personel dan orang-orang sumber dalam masyarakat. Kepala sekolah sebagai administrator harus memiliki berbagai keterampilan sebagai bekal untuk dapat melaksanakan manajemen pendidikan secara lebih baik, diantaranya keterampilan teknis (technical skill), keterampilan hubungan manusia (human skill) dan keterampilan konseptual (conceptual skill).

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Supervisi pendidikan merupakan bantuan yang sengaja diberikan supervisor kepada guru untuk memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar termasuk menstimulir, mengkoordinasi dan membimbing secara berkelanjutan pertumbuhan guru-guru secara lebih efektif dalam tercapainya tujuan pendidikan. Supervisi mempunyai fungsi penilaian dengan jalan penelitian dengan usaha perbaikan. Menurut Swearingen yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam bukunya Administrasi Pendidikan



Kontemporer. Fungsi supervisi pendidikan adalah mengkoordinir semua usaha sekolah, melengkapi kepemimpinan sekolah memperkuat pengalaman guru, menstimulasi situasi belajar mengajar, memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus, menganalisis situasi belajar mengajar, dan mengintegrasikan tujuan pendidikan.

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader

Kepemimpinan sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat, jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani, mengambil resiko, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya Moving Class. Moving Class adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi pola kelas bidang studi. Sehingga setiap bidang studi memiliki kelas sendiri yang dilengkapi dengan alat peraga. Moving Class ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru, yang bertugas dalam memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai Motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan susunan kerja, disiplin dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan sumber belajar melalui sumber pusat sumber belajar. Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja secara optimal, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya, oleh karena itu dalam upaya penciptaan budaya dan iklim yang kondusif kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut.

1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan pada guru sehingga mereka tahu tujuan bekerja, para guru juga perlu dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu diberikan.

## C. Pengelolaan Lembaga

### a. Definisi Pengelolaan Lembaga

Pengelolaan lembaga pendidikan mencakup berbagai aspek seperti manajemen sumber daya manusia, administrasi, dan strategi untuk menjaga serta meningkatkan kualitas institusi. (Marno., 2021). Teori pengelolaan lembaga yang umum digunakan dalam konteks pendidikan meliputi. :

#### 1. Teori Sistem

Dalam konteks pendidikan, suatu lembaga dianggap sebagai sistem terbuka yang terdiri dari unsur-unsur seperti guru, siswa, dan sumber daya lainnya. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memastikan semua komponen berfungsi secara sinergis.

#### 2. Teori Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pemantauan kegiatan pendidikan dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi. Teori ini berfokus pada pentingnya manajemen.

#### 3. Teori Administrasi Pendidikan

Teori administrasi pendidikan adalah teori yang menjelaskan cara mengatur sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Teori ini didasarkan pada prinsip-prinsip tertentu. Prinsip-prinsip administrasi pendidikan: Efisiensi, Pengelolaan, Pengutamaan tugas pengelolaan, Kepemimpinan yang efektif, Kerjasama.

## **D. Kinerja guru**

### **a. Definisi kinerja guru**

Ketika individu diberikan tanggung jawab dan kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu, diharapkan ia mampu memberikan kinerja yang memuaskan serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut dengan segenap kemampuannya. (Supardi. , 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, kinerja guru dapat dipahami sebagai hasil kerja yang diperoleh ketika seorang guru sebagai pendidik menjalankan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan. Jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka kinerja tersebut dianggap baik dan memuaskan.

Berkenaan dengan kinerja guru dalam penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, terdapat kewajiban mengenai profesionalisme guru sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1, Ayat 1. Isi pasal tersebut adalah, "Guru adalah pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya adalah mendidik, membimbing, mengajar, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, dasar, dan menengah. "

Berdasarkan definisi tersebut, tampaknya tanggung jawab inti seorang guru adalah mendidik, membimbing, mengajar, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, peran guru sangat krusial dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dari peserta didiknya. Menurut kutipan undang-undang tersebut, tugas guru sesungguhnya adalah aktivitas yang harus dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya di sekolah dengan mengedepankan aspek

pembelajaran yang harus dijalankan oleh guru, dan selanjutnya perlu dikembangkan guru sebagai tenaga profesional agar mampu menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan meningkatkan kompetensinya sebagai pihak yang cukup dominan dalam proses pembelajaran. (Syarifuddin. , 2020).

#### b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Keterampilan merupakan modal yang penting yang harus dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu.

1. Guru sebagai pengajar
2. Guru sebagai pembimbing
3. Guru sebagai administrator kelas

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan adalah sebagai berikut

c. Perencanaan pembelajaran meliputi

1. Perumusan tujuan pembelajaran
2. Pemilihan materi ajar
3. Pemilihan sumber media pembelajaran
4. Kejelasan skenario pembelajaran
5. Kesesuaian teknik pembelajaran
6. Kelengkapan instrumen pembelajaran dengan tujuan pembelajaran

d. Strategi pembelajaran meliputi

1. Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran
2. Kesesuaian dengan kompetensi dasar
3. Kesesuaian materi ajar dengan tujuan pembelajaran
4. Kesesuaian tujuan dengan karakteristik peserta didik
5. Keruntutan dan sistematika materi ajar
6. Kesesuaian media atau alat pembelajaran dengan tujuan pembelajaran
7. Kesesuaian media atau alat pembelajaran materi pembelajaran

a. Faktor yang berpengaruh dalam kinerja guru

Pada umumnya, guru cenderung berusaha kreatif untuk meningkatkan kinerjanya. Meski demikian, berbagai faktor dapat mempengaruhi, sehingga potensi kinerja guru tidak selalu terwujud dengan baik dan lancar. Proses belajar mengajar di dalam kelas belum dikelola secara maksimal, yang menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru masih memerlukan perhatian, perbaikan, dan jika diperlukan,

bimbingan (Almond. , 2021). Faktor yang berpengaruh kinerja guru adalah. :

1. Variabel pribadi seperti kemampuan, keterampilan, mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, data demografi (usia, tempat asal, jenis kelamin).
2. Variabel organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, dan struktur desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian belajar, dan motivasi.

Pernyataan di atas menguraikan hal-hal yang bisa mempengaruhi kinerja guru: faktor pribadi dengan karakteristik psikologis yang unik dari guru dan faktor organisasi yang berinteraksi dalam suatu proses, yang dapat menjamin kualitas kinerja guru dalam suatu proses, yang dapat menjamin kualitas kinerja guru dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi sekolah. Selain penghargaan (honorarium) yang mempengaruhi kinerja guru, faktor organisasi tersebut juga mencakup kepala sekolah sebagai pemimpin yang mempengaruhi kinerja guru (Imron., 2022). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini selaras dengan pernyataan Keith Davis yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja. :

#### 1. Faktor Motivasi

Motivasi muncul dari sikap karyawan terhadap situasi tempat kerja. Motivasi menjadi prasyarat bagi karyawan untuk tetap fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Pola pikir adalah kondisi mental yang



memotivasi karyawan untuk berupaya mencapai performa kerja yang optimal. Karyawan cenderung berkinerja terbaik apabila memiliki motivasi yang tinggi.

## 2. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seorang karyawan terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Ini berarti, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), memiliki pendidikan yang sesuai dengan posisinya, dan mampu melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik, akan lebih mudah memberikan performa yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dari pendapat para ahli di atas, tampak jelas bahwa faktor bakat dapat mempengaruhi performa guru. Karena bakat tingkat tinggi tercermin dalam performa guru. Namun, jika guru tidak memiliki keterampilan yang baik atau tidak sesuai dengan keahliannya, mereka tidak akan mendapatkan hasil yang diharapkan. Demikian juga, faktor motivasi adalah kondisi yang mendorong guru untuk berusaha mencapai performa kerja yang maksimal. (Shimi, 2020).

## **E. Pendidikan**

### a. Definisi pendidikan

Definisi Pendidikan dan Pengajaran menurut KHD yang Penuh

Makna Ilustrasi Definisi pendidikan dan pengajaran menurut KHD adalah, sumber unsplash/Rafael Atantya. Definisi pendidikan dan pengajaran menurut KHD adalah pembentukan diri melalui olah rasio, olah rasa, olah



jiwa, dan olah raga dalam proses belajar. Adapun penjelasannya, yakni sebagai berikut.

#### 1. Pendidikan Berbasis Kehidupan Nyata

Mengutip buku Kajian Filsafat dalam Praktik Pendidikan, Risti Dwi Lestari, dkk (2023), Ki Hadjar Dewantara mengajarkan bahwa pendidikan harus berbasis kehidupan nyata atau kehidupan sehari-hari. Ia menekankan agar pendidikan tidak hanya terbatas pada lingkungan formal di dalam kelas saja. Melainkan juga berfokus pada interaksi dengan masyarakat dan lingkungan sekitar.

#### 2. Pendidikan Harus Holistik

Pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara harus bersifat holistik. Hal ini perlu mencakup aspek fisik, emosional, intelektual, maupun spiritual siswa. Jadi, pendidikan bukan hanya berfokus pada akademis semata, melainkan juga pengembangan karakter setiap individu.

#### 3. Memperhatikan Keunikan Individu

Ki Hajar Dewantara meyakini bahwa pengajaran juga perlu memperhatikan kebutuhan beserta keunikan setiap individu.

Pendidik harus dapat mengajar dengan pendekatan yang tepat agar proses belajar bisa berjalan menyenangkan.

#### 4. Akses Pendidikan yang Merata

Ki Hajar Dewantara berpendapat bahwa akses pendidikan harus merata di seluruh Indonesia karena kesenjangan masih sangat terasa. Apalagi di wilayah perkotaan dan pedesaan, yang pembangunan sekolahnya sangat kontras. Salah satu upaya yang

bisa dilakukan adalah dengan mengirim guru dan buku-buku ke daerah-daerah yang membutuhkan.

#### 5. Pendidikan yang Inklusif

Ki Hajar Dewantara menegaskan bahwa pendidikan harus inklusif. Dalam hal ini, setiap individu berhak memperoleh akses pendidikan tanpa memandang status sosial, latar belakang, atau kemampuannya. Hal ini juga termasuk pemberian pendidikan terbaik untuk anak-anak berkebutuhan khusus dan anak-anak dari kelompok marginal.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN & SARA**

#### **A. Kesimpulan**

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran melibatkan pembinaan kinerja guru melalui revisi RPP, mendukung kegiatan Musyawarah guru, dan melibatkan guru dalam diklat. Upaya pembinaan kinerja guru merupakan bantuan profesional yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah melakukan pembinaan kinerja guru dengan mengubah RPP agar mencapai hasil terbaik.

Kepala sekolah juga memanfaatkan Musyawarah Guru sebagai metode untuk meningkatkan performa guru dalam merencanakan pembelajaran. Dalam proses ini, para guru diundang untuk mengikuti pelatihan guna mengasah keterampilan dan meningkatkan prestasi mereka. Dengan demikian, guru diharapkan dapat mengelola kelas dengan maksimal menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran. Semua upaya ini bertujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif.

Berdasarkan temuan dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, peneliti menyimpulkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup pengawasan kelas, penyediaan media pembelajaran, serta memberikan kebebasan dalam metode pembelajaran. Kepala sekolah melakukan pengawasan langsung di kelas, menyediakan sarana pembelajaran, dan memberi keleluasaan kepada guru dalam memilih metode yang sesuai. Untuk meningkatkan kemampuan guru, kepala sekolah memberikan fleksibilitas dalam metode

pembelajaran yang relevan dengan materi yang diajarkan. Penilaian pembelajaran menjadi langkah penting dalam mengevaluasi keberhasilan program pendidikan. Kepala sekolah juga memfasilitasi proses evaluasi dengan menyediakan peralatan, mengawasi, dan melaporkan hasil penilaian yang dilakukan oleh guru. Dalam hal ini, perencanaan pembelajaran memainkan peranan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Namun, kinerja guru juga dipengaruhi oleh tantangan yang dihadapi di kelas, seperti siswa yang sangat aktif. Beberapa siswa mungkin tampak diam, sementara yang lain sangat antusias saat pembelajaran dimulai. Orang tua sering bertanya kepada anak-anak mereka tentang kegiatan di sekolah setelah pulang. Jika para guru menunjukkan antusiasme dan bekerja dalam suasana yang tidak tertekan, maka siswa akan merespons dengan baik dan mengikuti semangat tersebut. Guru yang bersemangat dalam mengajar dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada siswa. Di sisi lain, siswa dituntut untuk memiliki kemampuan kontrol diri yang baik. Murid yang kurang mampu dalam hal ini rentan terhadap perilaku negatif atau disiplin yang buruk (Hartini, 2020).

Sebagian siswa lebih memilih bermain daripada belajar di rumah, sehingga mereka menghadapi kesulitan dalam mengatur diri saat belajar karena godaan bermain bersama teman. Oleh karena itu, guru diharapkan untuk berkolaborasi dengan orang tua dalam memberikan perhatian dan pengawasan ekstra agar masalah disiplin siswa dapat diatasi. Peran orang tua sangat penting dalam membantu siswa mengelola diri melalui inspirasi positif. Penetapan jadwal yang seimbang antara bermain, belajar, dan

menggunakan perangkat elektronik dapat membantu meningkatkan disiplin siswa. Di samping itu, mendorong anak untuk mengembangkan kontrol diri melalui kebiasaan yang baik sangatlah penting. (Hartini, 2020).



## B. Saran

1. Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Kepala sekolah perlu aktif mengikuti pelatihan dan workshop yang berfokus pada kepemimpinan di bidang pendidikan. Langkah ini bertujuan untuk memperkuat keterampilan mereka dalam mengelola sumber daya manusia dan institusi pendidikan. Dengan peningkatan kompetensi tersebut, kepala sekolah dapat menerapkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja para guru.
2. Pendekatan Kepemimpinan Partisipatif Sangat penting bagi kepala sekolah untuk melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Pendekatan partisipatif ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap tugas mereka, tetapi juga dapat mendorong motivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan Sekolah disarankan untuk menyelenggarakan program pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para guru, seperti pelatihan, seminar, dan lokakarya. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan penting sebagai fasilitator yang dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menyediakan dukungan yang diperlukan.

4. Peningkatan Lingkungan Kerja yang Mendukung Kepala sekolah harus memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi guru, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai, iklim kerja yang harmonis, serta dukungan administratif yang optimal. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, guru akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja mereka.
5. Penguatan Komunikasi antara Kepala Sekolah dan Guru Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang positif. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu rutin mengadakan pertemuan atau diskusi untuk membahas perkembangan sekolah dan proses pembelajaran.
6. Implementasi Supervisi Akademik yang Efektif Supervisi akademik perlu dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah untuk memantau dan memberikan bimbingan kepada guru dalam proses pembelajaran. Melalui supervisi yang efektif, guru dapat menerima masukan konkret mengenai teknik mengajar yang lebih baik serta cara meningkatkan kualitas pembelajaran.
7. Pengembangan Budaya Sekolah yang Positif Kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran dan berorientasi pada peningkatan kualitas. Upaya ini dapat dilakukan dengan mempromosikan nilai-nilai positif seperti kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap pembelajaran yang berkualitas.

### **C. Penutup**

Alhamdulillah, puji dan syukur yang sebesar-besarnya senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, tanpa ridho dan karunia-Nya maka penyusunan skripsi tidak akan pernah terlaksana. Tidak lupa peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan baik moril maupun materil, semoga menjadi amal ibadah yang senantiasa dicatat Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini tentu masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, sehingga penulis mengucapkan permohonan maaf yang sebesar-besarnya. Tidak lupa penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar senantiasa menjadi lebih baik lagi kedepannya. Semoga tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, nusa dan bangsa serta bagi dunia pendidikan Indonesia. Amin.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, J, M. I., D. A. (2023). strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4),77563.
- Abdurrahmansyah, 2020, Wacana Pendidikan Islam ; Khazanah Filosofis dan Implementasi Kurikulum, Metodologi dan Tantangan Pendidikan Moralitas, Yogyakarta : Global Pustaka Utama.
- Abdul Rahman Saleh. 2020, Pendidikan Agama dan Keagamaan ; Visi, Misi dan Aksi, Jakarta : Gemawindu Pancaperkasa.
- Agustin, M., & Permana, J, R. D. T. S. U. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 10086–10095. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4076>.
- Alma, Buchar, A. B. (2022). Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S, A. S. (2021). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- A'yun, N. Q, A. N. Q. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. *Journal of Islamic Education and Innovation*.
- Afifuddin, Beni Ahmad Saebani. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Basrowi, Suwandi. 2008. Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, D. n.d. (2020). Administrasi Pendidikan, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2020.
- Djamarah, D. n.d. (2020). Prestasi belajar dan Kompetensi Guru. Surabaya: Usaha Nasional.
- Dewantara, Ki Hadjar, Karya Bagian I: Pendidikan, Yogyakarta: MLPTS, 2020
- E. Mulyasa,, M. E. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hallinger, L. J. (2023). profesional guru. *profesional guru*, 0(0), 20. 66817

- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Leadership for learning: Does leadership matter? *Educational Management Administration & Leadership*, 38(3), 272-289.
- Imron, A., I. A. (2021). *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Ki Hariyadi, Ki Hajar Dewantara sebagai Pendidik, Budayawan, Pemimpin Rakyat, dalam Buku Ki Hajar Dewantara dalam Pandangan Para Cantrik dan Matriknya, Yogyakarta: MLPTS, 2020
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112-129.
- Marno, M. T. S. T. S. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, M. J. L. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, M. (2020). *STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SMP NEGERI DI KECAMATAN MESJID RAYA KABUPATEN ACEH BESAR*. Skripsi.
- Mulyasa, E, M. E. (2021). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional menyukkseskan MBS*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naskah, H, N. M. (2023). *Manajemen Konflik Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs YPK Cijulang*. In *Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin* (Vol 1, Number 1). <https://glorespublication.org/index.php/jupenus>.
- Sahroni, S. (2020). *Pengertian kepala sekolah .jakarta pt : jurnal pendidik. Pengertian kepala sekolah .jakarta pt : jurnal pendidik. 23213*
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, S. (2021). *hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*.
- Tabrani Rusyan, T. R. (2023). *Profesionalisme Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Pustaka Dinamika.

- Tumbelaka, R. E, H. D. K. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD. *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, 2(2).2(2)., 0(0), 20. 33218
- Undang-undang RI No.14 Tahun 2005, T. G. dan D. (penghargaan pasal 36). (t. thn. (n.d.). Undang-undang RI No.14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen (penghargaan pasal 36). (t.thn. (n.d.).
- Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan keputusan BSNP yang terkait dengan Kualifikasi Guru dan Dosen. [Www.Scribd.com/doc/40950714/Pendidikan-Ki-Hadjar](http://www.Scribd.com/doc/40950714/Pendidikan-Ki-Hadjar) Dewantara diakses 03 September 2010.
- Utami, R. L. (2020). Konsep Pembelajaran Bahasa Arab dengan Pendekatan Komunikatif di Kelas VII SMP Muhammadiyah 1 Depok. *Shout al Arabiyyah*, 8(1), 64. <https://doi.org/10.24252/saa.v8i1.12270>.
- Wibowo, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada*
- Yamin, Moh, *Menggugat Pendidikan Indonesia ; Belajar dari Paulo Freire Analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan lembaga* (2025). [repo.stie-pembangunan.ac.id/1937/1/14612248.pdf](http://repo.stie-pembangunan.ac.id/1937/1/14612248.pdf)
- manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan.* (2025). [ie-theses.iaincurup.ac.id](http://ie-theses.iaincurup.ac.id)
- TK ABA: *Lembaga Pendidikan Anak Tertua dan Pertama di indonesia* (2025). 2025, dari suara aisyiyah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA