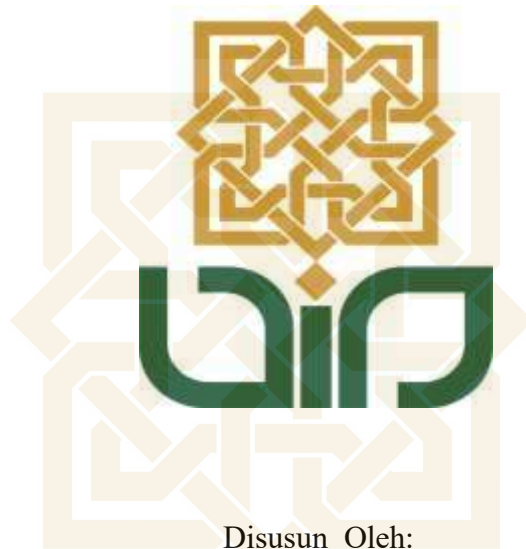


**KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS KINERJA GURU DI SDIT SALSABILA
AL MUTHI'IN BANGUNTAPAN BANTUL YOGYAKARTA**



Disusun Oleh:

LANY FARIKHA

NIM : 23204092030

TESIS

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

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-441/Un.02/DT/PP.00.9/02/2026

Tugas Akhir dengan judul : KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU DI SDIT SALSABILA AL MUTHIIN BANGUNTAPAN BANTUL YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LANY FARIKHA, S. Sos.
Nomor Induk Mahasiswa : 23204092030
Telah diujikan pada : Rabu, 21 Januari 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 698367c2b408



Penguji I

Prof. Dr. Sabarudin, M.Si
SIGNED

Valid ID: 998962d479002



Penguji II

Sibowahi, M.Ag., M.A., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 997091b329241



Yogyakarta, 21 Januari 2026

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

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

Valid ID: 69848a2c231f

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lany Farikha S.Sos.
NIM : 23204092030
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa Tesis saya yang berjudul:
"Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul Yogyakarta" merupakan karya dan penulisan saya sendiri bukan plagiasi dari hasil orang lain terkecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 29 Desember 2025

Yang menyatakan,


Lany Farikha S.Sos.
NIM: 23204092030

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lany Farikha S.Sos.
NIM : 23204092030
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah tugas akhir (tesis) ini dengan judul "*Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul Yogyakarta*" secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi dan sudah memenuhi standar dari program studi.. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 29 Desember 2025

Yang menyatakan,



Lany Farikha S.Sos

NIM: 23204092030

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERHIJAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lany Farikha S.Sos
Tempat dan Tanggal lahir : Purbalingga, 01 Februari 2001
NIM : 23204092030
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

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 untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Terimakasih

Yogyakarta, 29 Desember 2025

Yang mengatakan,



Lany Farikha S.Sos
NIM: 23204092030

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan. UIN Sunan
Kalijaga, Yogyakarta.

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakaatuh.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS KINERJA GURU DI SDIT SALSABILA AL MUTHI'IN
BANGUNTAPAN BANTUL YOGYAKARTA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Lany Farikha
NIM : 23204092030
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh.

Yogyakarta, 9 Januari 2026

Pembimbing,

Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag

NIP : 19710315 199803 1 004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At- Taubah [9]:105)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹“Departemen Agama RI, Al-Qur’an Dan Terjemahnya” (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2018), hlm 203.

PERSEMBAHAN

Tesis ini peneliti persembahkan kepada Almamaterku Tercinta

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan surat keputusan Bersama Meneteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | ba' | b | Be |
| ت | ta' | t | Te |
| ث | sa' | s\ | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | j | Je |
| ح | ha' | h} | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | kh | ka dan ha |
| د | Dal | d | De |
| ذ | Zal | z\ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | ra' | r | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | es dan ye |
| ص | sad | s} | es (dengan titik di bawah) |
| ض | dad | d} | de (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta | t} | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | z} | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain | ‘ | Koma terbalik di atas |
| غ | gain | g | Ge |

| | | | |
|--|--------|---|----------|
| | fa | f | Ef |
| | qaf | q | Qi |
| | kaf | k | Ka |
| | lam | L | El |
| | mim | M | Em |
| | nun | N | En |
| | waw | W | We |
| | ha' | H | Ha |
| | hamzah | ‘ | Apostrof |
| | ya | Y | Ye |

A. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis Rangkap

| | | |
|---------------|--------------------|------------------------|
| متعددة عدة | ditulis ditulis | muta'addidah 'iddah |
|---------------|--------------------|------------------------|

B. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

| | | |
|------|---------|--------|
| هبة | ditulis | Hibbah |
| جزية | ditulis | Jizyah |

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

Bila diikuti dengan kata sedang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

| | | |
|----------------|---------|-------------------|
| كرامة الأولياء | ditulis | karāmah al-aulyā' |
|----------------|---------|-------------------|

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

| | | |
|------------|---------|----------------|
| زكاة الفطر | ditulis | Zakat al-fītri |
|------------|---------|----------------|

C. Vokal Pendek

| | | |
|----|--------|---|
| اَ | fathah | A |
| اِ | kasrah | I |
| اُ | dhamah | U |

D. Vokal Panjang

| | | |
|--------------------|---------|------------|
| fathah + alif | ditulis | Ā |
| جاهلية | ditulis | Jāhiliyyah |
| fathah + ya' mati | ditulis | Ā |
| بسمي | ditulis | yas'ā |
| kasrah + ya' mati | ditulis | Ī |
| كريم | ditulis | Karīm |
| ḍammah + wawu mati | ditulis | Ū |
| فروض | ditulis | furūd |

E. Vokal Rangkap

| | | |
|--------------------|---------|----------|
| fathah + ya' mati | ditulis | Ai |
| بئيم | ditulis | Bainakum |
| fathah + wawu mati | ditulis | Au |
| قول | ditulis | Qaulun |

F. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

| | | |
|----------------------------|---------|--------------------|
| أَنْتُمْ | ditulis | a'antum |
| أُيُودَاتُ | ditulis | u'iddat |
| لَا إِلَهَ إِلَّا أَنْتُمْ | ditulis | la'insyakartu m |

G. Kata Sandang Alif + Lam

3. Bila diikuti dengan huruf qamariyah

| | | |
|------------|---------|-----------|
| الْقُرْآنُ | ditulis | al-Qur'ān |
| الْقِيَاسُ | ditulis | al-qiyās |

4. Bila diikuti huruf syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyah yang mengikutinya. Serta menghilangkan huruf l (el) nya.

| | | |
|------------|---------|-----------|
| السَّمَاءُ | ditulis | as-samā' |
| الشَّمْسُ | ditulis | asy-syams |

H. Penulisan Kata – kata dalam Rangkaian Kalimat

| | | |
|-----------------------------------|---------|---------------|
| ذَوِي الْفُرُوضِ أَهْلُ السَّنَةِ | ditulis | Żawī al-furūd |
| | ditulis | Ahl as-sunnah |

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, segala puji hanya bagi Allah subhanahu wa ta‘ala zat yang membukakan pintu ilmu bagi hamba-Nya yang bersungguh- sungguh, yang menurunkan keberkahan di balik setiap perjuangan, dan yang menyelimuti hati yang rapuh dengan kekuatan melalui sabar dan ikhlas.

Dengan segenap kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa syukur yang tak terhingga atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga proses panjang penulisan tesis ini dapat diselesaikan meskipun diwarnai oleh tantangan, kegelisahan, bahkan air mata dalam sunyi. Namun dalam setiap langkahnya, penulis merasakan bahwa Allah tidak pernah benar-benar jauh. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shalallāhu ‘Alaihi Wasallam, sang cahaya petunjuk, pembawa risalah agung yang menjadi pelita abadi bagi umat manusia menuju jalan lurus dan keselamatan yang hakiki.

Penulisan tesis ini bukanlah hasil dari ikhtiar seorang diri. Di balik setiap lembar dan bab, terpatrit peran banyak pihak yang telah dengan tulus memberikan bimbingan, doa, semangat, bahkan kepercayaan, hingga karya ini bisa hadir dengan bentuk akhirnya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih yang mendalam, penulis menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. H. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Dr. Nur Saidah, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang

telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan kepada penulis dengan penuh kesungguhan dan kesabaran hingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan.

4. Ibu Dr. Lailatu Rohmah, S.Pd. I., M.Si. selaku sekrestaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama menempuh pendidikan pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam.
5. Dosen pembimbing Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag., M.Ag. yang telah dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan perhatian memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi sejak tahap perencanaan, penelitian lapangan, sehingga penyusunan tugas akhir tesis ini. Berkat bimbingan dan nasehat beliau, penulis dapat memperdalam pemahaman akademik dan menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
6. Seluruh Dosen dan tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang berpartisipasi dalam membantu peneliti menyelesaikan studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Bapak Imam Sofyan S.Pd selaku kepala sekolah, guru-guru, dan karyawan SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul yang telah memberikan izin, meluangkan waktu, memberikan dukungan, dan memfasilitasi peneliti dalam melaksanakan pengumpulan data penelitian.
8. Orang tua tercinta dan teladanku, Bapak Mulyono S.Pd. SD. dan Ibu Nur Solikhatun S.Pd.I. Beliaulah mampu memberikan pendidikan terbaik bagi anak kedua ini. Beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, serta memberikan dukungan dan doa terbaiknya hingga penulis berhasil menyelesaikan studinya magisternya dari tanpa bergelar apapun menjadi S.Sos. M.Pd.

9. Untuk kasih sayangku kepada kakak terbaikku Amran Prasetya dan Ulfah Latifah. Serta adik perempuanku, Irma Nurrahma. Terimakasih telah memberikan semangat dan doa yang luar biasa kepada penulis.
10. Keluarga Bani Ach Sobirin dan Bani reksamenawi yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan kerjasama dengan peneliti dalam selama melaksanakan perkuliahan sampai menyelesaikan tesis ini.
11. Untuk diriku sendiri, Lany Farikha, terima kasih karena telah bertahan sampai saat ini. Terima kasih tidak menyerah, saat keraguan datang silih berganti, ketika langkah terasa sulit untuk diteruskan. Terima kasih telah memilih untuk melanjutkan dan menyelesaikan pendidikan hingga akhir, meskipun seringkali tidak jelas kemana tujuan ini akan membawa. Dan terpenting, terima kasih karena berani memilih untuk belajar dan bertekad menyelesaikan apa yang telah dimulai.
12. Teman-teman Seperjuangan Program studi Manajemen Pendidikan Islam B dan khususnya Santika juga Aliyatul himah serta semua sahabat dimanapun berada yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat berproses dari awal perkuliahan hingga sekarang.

Yogyakarta, 29 Desember
2026 Yang Menyatakan,

Lany Farikha

NIM. 23204092030

ABSTRAK

Lany Farikha, 23204092030. Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul. Tesis, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul. Latar belakang penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru belum optimal, terutama pada aspek kedisiplinan, pemahaman kurikulum merdeka, serta evaluasi pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan kurikulum, dan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, perumusan kebijakan dilakukan melalui identifikasi permasalahan aktual dan ditetapkan secara kolaboratif bersama pimpinan sekolah, guru senior, koordinator program, dan yayasan. Kedua, implementasi kebijakan dilaksanakan melalui penetapan sasaran tahunan, penyusunan rencana fungsional, serta integrasi kebijakan ke dalam program kerja sekolah, yang mencakup kedisiplinan guru, kewajiban mengikuti pengembangan kompetensi, serta supervisi akademik. Ketiga, implikasi kebijakan berdampak nyata pada peningkatan kinerja, khususnya pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru menjadi lebih disiplin, lebih memahami teknik penilaian proses dan hasil belajar, lebih reflektif dalam memperbaiki pembelajaran, serta mengalami peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Selain itu, kebijakan kepala sekolah memperkuat koordinasi, budaya kerja kolaboratif, dan iklim akademik sekolah. Dengan demikian, kebijakan kepala sekolah yang dirancang dan diimplementasikan secara sistematis dan kolaboratif memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan di SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul.

Kata kunci: Kebijakan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul.

ABSTRACT

Lany Farikha, 23204092030. Principal's Policy in Improving Teacher Performance Quality at SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul. Thesis, Master's Program in Islamic Education Management, Faculty of Islamic Education and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

This study aims to analyze the principal's policy in improving teacher performance quality at SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul. The background of this study indicates that efforts to improve teacher performance are not optimal, particularly in aspects of discipline, understanding the independent curriculum, and learning evaluation. This study used a qualitative approach using interviews, observation, and documentation techniques. The research subjects included the principal, the vice principal for student affairs and curriculum, and teachers.

The results indicate that: first, policy formulation is carried out through identification of actual problems and is determined collaboratively with school leaders, senior teachers, program coordinators, and the foundation. Second, policy implementation is carried out through setting annual targets, developing functional plans, and integrating policies into school work programs, which include teacher discipline, mandatory competency development, and academic supervision. Third, policy implications have a significant impact on improving performance, particularly in the planning, implementation, and evaluation of learning. Teachers become more disciplined, have a better understanding of assessment techniques for learning processes and outcomes, are more reflective in improving learning, and experience improvements in professional, pedagogical, personal, and social competencies. Furthermore, the principal's policies strengthen coordination, a collaborative work culture, and the school's academic climate. Thus, the principal's policies, systematically and collaboratively designed and implemented, positively contribute to improving teacher performance and the quality of education at SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul.

Keywords: *Principal Policy, Teacher Performance, SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul.*

DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| COVER | i |
| PENGESAHAN TUGAS AKHIR..... | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | iii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | iv |
| SURAT PERNYATAAN BERHIJAB..... | v |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | vi |
| MOTTO | vii |
| PERSEMBAHAN..... | viii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN..... | ix |
| KATA PENGANTAR..... | xiii |
| ABSTRAK | xvi |
| ABSTRACT..... | xvii |
| DAFTAR ISI..... | xviii |
| DAFTAR TABEL | xx |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Kajian Pustaka | 9 |
| F. Kajian Teori..... | 17 |
| 1. Kebijakan | 17 |
| a. Pengertian kebijakan | 17 |
| b. Tahapan kebijakan..... | 19 |
| c. Indikator kebijakan..... | 21 |
| 2. Kepala sekolah | 23 |

| | |
|---|------------|
| 3. Diskursus kinerja guru dalam pendidikan | 26 |
| a. Pengertian kinerja guru | 26 |
| b. Indikator kualitas kinerja guru | 28 |
| G. Sistematika Pembahasan | 33 |
| BAB II METODE PENELITIAN | 35 |
| A. Jenis penelitian..... | 35 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 35 |
| C. Sumber Data Penelitian..... | 36 |
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| E. Uji Validasi dan Keabsahan Data | 42 |
| F. Teknik Analisis Data | 43 |
| BAB III GAMBARAN UMUM..... | 46 |
| A. Profil dan sejarah sekolah..... | 46 |
| B. Visi, misi, dan tujuan | 47 |
| C. Pengembangan unggulan dan ekstrakurikuler (program sekolah)..... | 51 |
| D. Data guru, karyawan, dan peserta didik..... | 53 |
| E. Struktur organisasi sekolah..... | 55 |
| F. Tata tertib sekolah..... | 59 |
| BAB IV KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM | |
| MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU | 64 |
| A. Urgensi kebijakan kepala sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDIT Salsabila Al Muth'in | 64 |
| B. Implementasi Kebijakan kepala sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDIT Salsabila Al Muth'in Banguntapan Bantul | 83 |
| C. Implikasi Kebijakan kepala sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDIT Salsabila Al Muth'in Banguntapan Bantul | 105 |
| PENUTUP..... | 116 |
| A. Kesimpulan..... | 116 |
| B. Saran..... | 118 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 120 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3 1 jumlah guru dan karyawan 55 orang. | 53 |
| Tabel 3 2 data peserta didik kelas I sampai VI..... | 54 |
| Tabel 3 3 Jadwal seragam | 60 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 2. 1 Analisis Data Model Interaktif Miles & Huberman | 43 |
| Gambar 3. 1 Struktur Organisasi..... | 55 |
| Gambar 4. 1 Pemberian <i>reward</i> kepada guru berkompeten | 76 |
| Gambar 4. 2 Kegiatan rapat kerja tahunan..... | 79 |
| Gambar 4. 3 Program kerja tahunan | 88 |
| Gambar 4. 4 Daftar kehadiran guru dan staf..... | 91 |
| Gambar 4. 5 Guru piket pagi menyambut datangnya siswa siswi | 91 |
| Gambar 4. 6 Pelatihan <i>deep learning</i> | 96 |
| Gambar 4. 7 Kegiatan motivasi guru. | 96 |
| Gambar 4. 8 Daftar hadir kkg | 98 |
| Gambar 4. 9 kegiatan workshp kkg..... | 99 |
| Gambar 4. 10 Jadwal supervisi | 102 |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Transkrip Wawancara..... | 124 |
| Lampiran 2 Transkrip Wawancara..... | 133 |
| Lampiran 3 Transkrip Wawancara..... | 139 |
| Lampiran 4 Transkrip Wawancara..... | 143 |
| Lampiran 5 Transkrip Wawancara..... | 147 |
| Lampiran 6 Prestasi siswa siswi | 150 |
| Lampiran 7 Instrumen observasi | 153 |
| Lampiran 8 Instrumen dokumentasi | 153 |
| Lampiran 9 Daftar riwayat hidup | 156 |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah berperan sentral sebagai individu utama dalam memimpin lembaga pendidikan yang bertanggung jawab secara keseluruhan bukan hanya dalam aspek manajerial, namun juga dalam membina tenaga pendidik, mengelola administrasi, serta memelihara fasilitas dan infrastruktur sekolah.² Kualitas sebuah sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam memiliki visi misi kedepan, keahlian dalam manajemen, serta integritas untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.³ Karena itu, seseorang kepala sekolah diharapkan memiliki pandangan, tujuan, dan rencana kebijakan yang lengkap dan terarah disesuaikan pada peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh.⁴

Kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah menjadi fokus utama dalam berbagai kajian ilmu, mengingat posisi strategis mereka sebagai pihak yang bertanggung jawab atas keberlangsungan instansi pendidikan. Pimpinan sekolah tidak hanya dituntut untuk dapat merencanakan serta mengelola sekolah secara efektif di berbagai tingkatan, tetapi

²E Mulyasa, *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2005).

³ Mukhtar, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar," *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* 3, no. 3 (2015): 103–17, <https://media.neliti.com/media/publications/93917-ID-strategi-kepala-sekolah-dalam-meningkatk.pdf>.

⁴ Kusumasari Kartika, Hima Darmayanti, and Farida Kurniawati, "Efektivitas Manajemen Mutu Pembelajaran Guru Bidang Produktif Di Sekolah Menengah Kejuruan," *Pedagogia* 17, no. 1 (2019): 55, <https://doi.org/10.17509/pdgia.v17i1.13980>.

juga harus mempertimbangkan isu-isu yang berkembang dan kemungkinan efek dari setiap pilihan yang dibuat. Penting agar setiap kebijakan yang diimplementasikan dapat memberikan dampak positif terhadap seluruh komponen sekolah, terutama terkait dengan peningkatan standar mutu kualitas pendidikan.

Kesuksesan kepala sekolah dalam mengelola institusi pendidikan sangat erat kaitannya dengan peningkatan efektivitas kualitas kerja guru. Pemimpin sekolah memiliki peranan penting dalam membangun suasana kerja yang mendukung, melalui memberikan motivasi, serta memastikan guru dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional.⁵ Guru yang berjiwa profesionalisme tinggi mampu mengatur proses belajar mengajar dengan efektif, akhirnya akan mempengaruhi kualitas pendidikan di lembaga tersebut.⁶ Disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tertuang penegasan mengenai kinerja seorang guru ialah buah dari tindakan akan dilakukan dalam menjalankan tanggung jawab dan perannya seorang pendidik.⁷

Peningkatan mutu kinerja guru adalah faktor penting dalam menentukan tingkat pendidikan. Seorang guru ialah individu paling aktif menjalin kontak hubungan langsung dengan para siswa, yang membuat

⁵ P Rumapea, "Hubungan Kewenangan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru," *Ilmu Pendidikan* 12, no. 1 (2005): 1–11, <https://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/80>.

⁶ Nurhaidah dan M Insyah Musa, "Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Pelaksanaan Tugas Dalam Mewujudkan Tenaga Guru Yang Profesional," *Jurnal Persona Dasar* 2, no. 4 (2016): 8–27.

⁷ Permendiknas RI No 41 Tahun 2007, "Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah," 2007.

kualitas pengajaran dan hasil lulusan sangat bergantung pada kinerja guru di sekolah. Jika guru dapat merencanakan bahan ajar dengan baik, menguasai materi pembelajaran, dan memiliki kreativitas dalam menyampaikan pelajaran, maka sasaran pendidikan nasional dapat tercapai secara optimal. Dalam usaha untuk mendongkrak performa guru, sikap kepala sekolah sangatlah krusial. Keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah tidak hanya terlihat dari caranya mendorong guru untuk senantiasa berinovasi, tetapi juga membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman.⁸ Rencana pengembangan kualitas guru yang diterapkan oleh kepala sekolah, seperti pelatihan, pengawasan, dan pemberian apresiasi, dapat meningkatkan profesionalisme serta disiplin para guru. Di samping itu, kebijakan yang mendukung dari kepala sekolah, seperti penyediaan sarana belajar dan program pengembangan, akan memperkuat pencapaian standar pendidikan nasional.⁹ Dengan cara ini, perpaduan antara guru berkualitas dan kepemimpinan kepala sekolah yang visioner akan berperan dalam mencapai kesuksesan lembaga sekolah dalam melahirkan lulusan berkualitas serta mampu berdaya saing tinggi.¹⁰

Dari observasi awal dilakukan di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul, peneliti mendapati permasalahan terkait upaya kepala

⁸ N. Suhaeni, "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.," *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1, no. 1 (2022): 30–39, <https://journals.eduped.org/index.php/analysis/article/view/181>.

⁹ ZM. Abid Mohammady, "Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Budaya Organisasi (Studi Kasus Di SDMT Ponorogo)" (2019).

¹⁰ E., & Brata, Y. R. Yuliana, "Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Sekolah Dasar Negeri Dan Madrasah Ibtidaiyah," *IJEMAR: Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 3, no. 1 (2019).

sekolah dalam memajukan kinerja guru belum seutuhnya berhasil. Seperti, masih banyak dijumpai beberapa pengajar tiba di sekolah melewati batas waktu yang sudah ditetapkan. Sementara itu, di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul menerapkan kebijakan punishment serta reward para guru. Untuk sanksi atau punishment, guru yang datang terlambat lebih dari 06.45 akan dikenakan pemotongan insentif. Setiap keterlambatan dikenakan biaya over time yaitu satu menit akan dikurangi insentif guru sebesar Rp 1.000 dan pengurangan intensif ini dikalikan sesuai jumlah waktu keterlambatan datang. Khusus bagi guru yang bertugas piket, mereka diwajibkan hadir lebih awal dibandingkan guru lainnya. Hal ini sejalan dengan peran guru yang seharusnya memberikan teladan dengan datang lebih awal daripada siswa. Selain itu, guru menghadapi tantangan dalam menyiapkan desain rencana kegiatan belajar mengajar, karena sebagian guru belum melengkapi seluruh persyaratan administrasi.

Dalam menerapkan aktivitas pembelajaran, diawali dengan perencanaan hingga pelaksanaan, hingga saat ini masih ditemukan hambatan berupa minimnya sosialisasi khususnya bagi guru-guru dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis kurikulum merdeka. Akibatnya, sebagian guru belum secara sepenuhnya memahami konsep dan praktiknya dengan tepat, maka perlunya evaluasi dan penyesuaian. Begitu juga pada tahap evaluasi pembelajaran, masih dijumpai guru yang belum mampu melaksanakan penilaian secara optimal.

Beberapa alasan yang dapat membuat peneliti menentukan SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul sebagai tempat penelitian adalah sebagai berikut. Pertama, lembaga ini adalah sekolah swasta yang telah mendapatkan akreditasi A dan dikelola oleh sebuah yayasan yang menerapkan sistem Full Day School dengan memadukan kurikulum nasional serta kurikulum yayasan. Pelaksanaan kurikulum ini ditujukan untuk mengajarkan nilai-nilai agama sejak dini, membiasakan akhlak yang baik, serta membangun dasar untuk pengembangan potensi siswa.

Realisasi program ini terlihat dari kinerja guru yang menunjukkan kemampuan dalam merencanakan pembelajaran secara terencana, melakukan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan inovatif, serta melaksanakan evaluasi belajar yang objektif dan berkesinambungan, sehingga proses belajar mengajar menjadi efektif dan bermakna. Kedua, kepala sekolah di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul fokus pada tiga program unggulan, yaitu target menghafal 2 juz dari tahfidzul Qur'an (juz 29 dan juz 30) dengan menggunakan metode Umami dan Salmuth, pencapaian peringkat dalam ASPD dan Ujian Sekolah PAI tingkat Kapanewon Bantul serta Daerah Istimewa Yogyakarta, dan berbagai prestasi siswa di bidang akademik maupun nonakademik dari tingkat kecamatan hingga nasional. Sehingga yang dicapai oleh sekolah ini tidak terlepas dari profesionalisme, kedisiplinan, dan komitmen tinggi guru dalam membimbing dan memotivasi siswa serta membantu pengembangan potensi mereka sesuai minat dan bakat.

Keberhasilan sekolah juga didorong oleh beragam program ekstrakurikuler yang diatur dengan baik, mencakup ekstrakurikuler wajib, unggulan, dan pilihan. Dengan bimbingan dan dukungan guru, siswa berhasil meraih berbagai penghargaan, di antaranya Juara 1 Festival Kyorugi SD B U 33 Putra POPKAB Bantul 2025, Juara 1 Tari FLS3N Tingkat Kapanewon Banguntapan 2025, Juara 2 Fun Swimming se-Jateng DIY 2025, serta Juara 3 O2SN cabang Senam Lantai tingkat Kapanewon 2025. Prestasi tersebut menggambarkan hasil dari kinerja guru dalam membimbing, mendampingi, dan mengelola kegiatan siswa secara terencana dan berkelanjutan.

Kedisiplinan para guru di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul menjadi tolak ukur kinerja guru terkait pelaksanaan tugas dan perilaku profesional. Ketepatan dalam jadwal, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap peraturan menjadi teladan bagi guru juga untuk meneladani sikap disiplin terhadap siswa siswi. Hal ini mendorong terbentuknya kebiasaan datang tepat waktu dan berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dengan tertib. Selain itu, penerapan sistem pemanggilan siswa secara bergiliran menunjukkan bagaimana guru mengelola dan mengawasi kegiatan sekolah demi menjaga ketertiban, keamanan, dan kenyamanan bagi para siswa hingga kegiatan belajar selesai. Hal ini mencerminkan peran aktif kepala sekolah dan kinerja guru dalam

menegakkan disiplin, meningkatkan motivasi belajar, serta mendukung perkembangan hasil belajar dan karakter siswa secara maksimal.¹¹

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa kepala sekolah memiliki posisi penting dalam mengarahkan dan memajukan sekolah melalui pembuatan dan penerapan kebijakan yang efektif. Kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja para guru, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian sekolah. Oleh karena itu, penulis merasa termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Salsabila Al-Muthi’in Banguntapan Bantul”.

B. Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada penjelasan diatas, peneliti menyusun rancangan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perumusan dan penetapan kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Salsabila Al-Muthi’in Banguntapan Bantul?
2. Bagaimana implementasi kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Salsabila Al-Muthi’in Banguntapan Bantul?

¹¹ “Observasi Pendahuluan Dan Wawancara Dengan Kepala Sekolah SDIT Salsabila Al Muthi’in Bantul Yogyakarta,” April 2025.

3. Apa implikasi dari kebijakan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitiannya yaitu:

1. Mendeskripsikan proses perumusan dan penetapan kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul.
2. Menganalisis implementasi kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul.
3. Menganalisis implikasi kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Temuan penelitian diproyeksikan bisa memberikan kebermanfaatan, antara lain:

1. Dari Segi Teoritis: dapat menyumbangkan dan memperluas pengetahuan, terutama mengenai manajemen serta konsep kepemimpinan seorang pimpinan sekolah, berhubungan mengenai usaha peningkatan kualitas kinerja para guru. Selain itu, hasil dari studinya diharapkan mampu dijadikan sebagai referensi bagi peneliti di masa mendatang yang mengkaji topik yang sejenis.

2. Dari segi Praktis:

- a. Untuk Kepala Sekolah: Memberikan wawasan lebih serta sebagai pertimbangan dalam mereview gaya kepemimpinan yang efektif, juga tindakan-tindakan yang bisa diambil untuk menyelesaikan isu-isu yang berkaitan dengan kinerja para guru.
- b. Untuk para guru: Diharapkan bahwa penelitian ini mampu memberikan wawasan pemahaman dan pengalaman baru yang berguna untuk pengembangan diri dan peningkatan motivasi, sehingga kualitas kinerja mereka di sekolah dapat meningkat.
- c. Untuk para peneliti: Diharapkan penelitian ini bisa memberikan kontribusi positif untuk penelitian ilmiah di masa mendatang yang menghadapi isu sejenis, agar tercapai penelitian yang baik, berkualitas, dan bermanfaat.

E. Kajian Pustaka

Peneliti melakukan eksplorasi mendalam mengenai tema yang akan diteliti dari berbagai tulisan dan penelitian yang relevan, peneliti menemukan tulisan yang berhubungan dengan pokok bahasan yang dapat diuraikan, sebagai berikut:

1. Artikel karya Mukhtar Rasyid dkk berjudul “Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru” yang diterbitkan pada Tahun 2024.¹² Penelitian ini bertujuan untuk

¹² Mukhtar Rasyid et al., “Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru,” *Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 8, no. 2 (April 3, 2024): 603.

mengevaluasi kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan sekolah untuk meningkatkan ketrampilan para pendidik. Hasil temuan menunjukkan bahwa pemimpin sekolah memiliki peran krusial untuk memperbaiki kemampuan keterampilan para guru dengan berbagai kebijakan serta strategi. Berbagai langkah penting yang dapat diambil oleh kepala sekolah meliputi penetapan standar keterampilan guru, melakukan evaluasi kinerja para guru dengan rutin, memberikan bimbingan yang konstruktif, mendukung pelatihan serta proses peningkatan profesional guru, dan menciptakan suasana kerja efektif sekaligus mendukung agar guru merasa nyaman dalam mengembangkan kemampuannya. Pimpinan sekolah dapat memberikan dorongan semangat bagi guru untuk selalu berkembang dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensinya melalui kebijakan yang tepat. Secara judul penelitian ini hampir sama terkait judul tesis yang penulis tesis teliti, yang menjadi perbedaan ialah metode penelitiannya dimana penelitian ini dengan metode kajian literatur.

2. Tesis karya Ziana Maulida Savira, berjudul “Strategi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sidoarum” Tahun 2024.¹³ Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan serta menelaah dampak dari strategi kepemimpinan transformatif oleh pimpinan sekolah dalam

¹³ Ziana Maulida Savira, “Strategi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Sidoarum” (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024).

upaya meningkatkan performa guru di SD Muhammadiyah Sidoarum. Temuan kajian membahas tentang aspek kepemimpinan transformatif dalam dunia pendidikan menyoroti peran Pemimpin sekolah untuk membangun lingkungan inspiratif serta inovatif. Kepemimpinan transformatif terdiri dari empat aspek utama, yaitu: dampak yang diinginkan, dorongan yang memotivasi, rangsangan pemikiran, perhatian terhadap individu. Perbedaannya terletak pada variabel yang dibahas. Kesamaan dari kedua kajian penelitian ialah fokus pada peningkatan kinerja para guru.

3. Skripsi karya Widya Anastha Pamelen berjudul, “Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Kandis” pada Tahun 2024.¹⁴ Sasaran penelitian ini adalah untuk memahami kebijakan yang dilaksanakan oleh pimpinan sekolah dalam mengelola kinerja para pendidik dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung serta menghalangi di SMP Negeri 5 Kandis. Temuan kajian menunjukan kebijakan yang diimplementasikan oleh pemimpin sekolah mencakup peningkatan profesional terus menerus, penilaian performa yang jelas, pemberian insentif, dan penciptaan suasana kerja yang kondusif. Pimpinan sekolah secara proaktif mendukung peningkatan kemampuan guru melalui pelatihan dan bimbingan. Faktor- faktor kunci yang mendukung meliputi standar

¹⁴ Widya Anastha Pamelen, “Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Kandis” (Universitas Sultan, Negeri Kasim, Syarif, 2024).

kinerja, penilaian rutin, pengembangan profesional, serta bantuan juga pengarahan. Hambatannya antara lain ialah kurangnya sumber daya, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kepemimpinan, dan budaya sekolah yang kurang mendukung. Dari hasil penelitian menekankan pentingnya kebijakan kepala sekolah dalam konteks pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kompetensi guru, namun yang menjadi perbedaannya pada teori yang digunakan.

4. Artikel yang ditulis oleh Diah Rabiatul Adawiah, Nanang Fathurrahman, dan Anis Fauzi berjudul “Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAIT Bait Et-Tauhid” dan diterbitkan pada Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran Tahun 2024.¹⁵ Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif serta metode studi kasus. Dalam kajiannya, subjek yang dilibatkan adalah pimpinan sekolah dan guru-guru. Temuan kajian mengindikasikan, sebagai kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru melalui penerapan beberapa kebijakan: termasuk metode penyusunan kebijakan, hal-hal yang perlu diperhatikan saat menyusun kebijakan, penetapan kebijakan baik secara individu maupun kolaboratif, tahap perencanaan pembuatan kebijakan, serta pelaksanaan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru. Temuan kajian juga menekankan pentingnya peran pimpinan sekolah dalam memberikan

¹⁵ Diah Robiatul Adawiah et al., “Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAIT Bait Et-Tauhied,” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 3 (2024): 11273–78.

arahan dan pembenahan kepada pengajar, sebab proses kebijakan pengelolaan oleh kepala sekolah bisa berkontribusi pada peningkatan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada penggunaan metode studi kasus yang menjelaskan secara rinci bagaimana kepala sekolah membuat kebijakan. Kesamaan di antara kedua studi ini terletak pada pembahasan mengenai kebijakan yang diperoleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru

5. Tesis karya Zahrotul Jamilah, berjudul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Plus Al Kautsar Malang” Tahun 2024.¹⁶ Temuan kajian menunjukkan ada perbedaan dalam kualitas kinerja guru sebelumnya dan setelah penerapan metode yang diterapkan. Kepala sekolah SMP Plus Al Kautsar menerapkan berbagai cara agar memperbaiki performa guru, seperti komunikasi, layanan, dan memberikan teladan. Program-program yang menjadi bagian dari pendekatan ini meliputi motivasi di pagi hari, pengarahan, pengawasan, daftar penilaian performa pendidik, rapor, adanya fasilitas digital, serta penerapan nilai-nilai budaya sekolah. Semua strateginya diterapkan semua anggota civitas akademik, ialah para guru, dengan pemantauan serta pengawasan dari pihak pemangku kepentingan sekolah. Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan strategi ini mencakup masalah teknis dan masalah yang bersifat individu. Evaluasi terhadap

¹⁶ Zahratul Jamilah, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Plus Al Kautsar Malang” (UIN Malang, 2024).

strategi ini dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah, baik dari segi pelaksanaan maupun pencapaian. Penerapan strateginya telah terbukti memberikan efek positif terhadap peningkatan kinerja para guru. Maka terlihat bahwa tidak ada pengajar yang menerima hukuman akibat kinerja yang menurun dan tidak memenuhi standar sekolah. Perbedaananya terletak pada variabel yang dibahas. Namun, kedua penelitian ini memiliki kesamaan dalam tujuan untuk meningkatkan kinerja guru.

6. Artikel karya Anggi Avisah, berjudul “Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di YP. Mts Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan” dan diterbitkan pada Tahun 2022.¹⁷ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) seperti apa performa guru di YP. Mts Hidayatussalam yang berada di Kecamatan Percut Sei Tuan, (2) langkah-langkah yang diambil oleh pimpinan madrasah untuk memperbaiki kinerja para guru di YP. Mts Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan, (3) elemen-elemen juga mendukung serta menghambat terkait kebijakan kepala madrasah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa performa guru di YP. Mts Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan kurang mencapai tingkat optimal. Untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja guru, pimpinan madrasah memberikan arahan untuk para guru,

¹⁷ Anggi Avisah, “Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di YP. Mts Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan,” *JURNAL MALAY-Manajemen Pendidikan Islam & Budaya* II, no. 2 (2022).

menyelenggarakan pelatihan, dan mendorong partisipasi guru dalam berbagai seminar pendidikan. Kebijakan pimpinan madrasah dalam memperbaiki performa guru melibatkan diskusi maupun berbagi pengalaman terhadap guru serta menggelar pertemuan yang dipimpin oleh pimpinan madrasah. Elemen yang mendukung kebijakan kepala madrasah termasuk bentuk respon positif terhadap inovasi, guru-guru yang termotivasi tinggi, lingkungan kerja nyaman, serta kemampuan para guru untuk berkolaborasi aktif dalam kegiatan madrasah. Di sisi lain, implikasi penghambat terdiri dari minimnya fasilitas di madrasah, penggunaan media belum optimal, dan juga interaksi yang tidak harmonis antara pimpinan dan para guru. Kesamaan penelitian ini sejalan dengan pembahasan yang menguraikan terkait kebijakan yang diimplementasikan pimpinan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

7. Tesis karya Shofia Barkah Simatupang berjudul “Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Sarana dan Prasarana Serta Prestasi Belajar Siswa” dari UIN Malang pada Tahun 2021.¹⁸ Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan perencanaan yang dilakukan untuk meningkatkan fasilitas dan hasil belajar. Temuannya mengindikasikan bahwa adanya proses perencanaan guna barang yang akan diakuisisi, sebaiknya mengikuti langkah-langkah seperti: menyusun daftar

¹⁸ Shofia Barkah Simatupang, “Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Sarana Dan Prasarana Serta Prestasi Belajar Siswa” (UIN Malang, 2021).

kebutuhan, memperkirakan anggaran, menentukan skala prioritas, serta merancang rencana pengadaan. Berikutnya, pelaksanaan Kebijakan Kepemimpinan Sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan sarana prasarana pembelajaran meliputi: adanya proses pengadaan fasilitas dan infrastruktur berlandaskan pada rencana kegiatan dan anggaran sekolah serta kebutuhan operasional masing-masing guru, Proses distribusi yang mencakup alokasi anggaran dan penyebaran fasilitas, Penggunaan sarana prasana masih dalam tahap transisi menuju digitalisasi penuh, Penggunaan sarana prasarana dilaksanakan secara teratur dan sesuai kebutuhan, serta inventarisasi di sekolah dilakukan setiap kali terdapat fasilitas baru. Selanjutnya terkait penilaian terhadap Kebijakan Kepemimpinan Sekolah guna Meningkatkan sarana prasarana serta hasil belajar mencakup seperti: konteks, input, proses, dan produk yang meliputi latar belakang, proses perencanaan, sumber daya, serta implementasinya. Adapun kebaruan penelitian terletak pada variabel yang dikaji serta lingkup pembahasan yang berbeda. Dan persamaan dari kedua penelitian membahas tentang kebijakan kepala sekolah.

Berbagai hasil terhadap penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesamaan fokus mengenai peran kebijakan dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Semua penelitian menegaskan bahwa kebijakan dari kepala sekolah memiliki dampak besar terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui kegiatan

pembinaan, supervisi, pelatihan, pemberian motivasi, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung. Sedangkan perbedaan di antara penelitian-penelitian yang ada terletak pada variabel, pendekatan, dan konteks yang digunakan. Dengan mempertimbangkan penelitian sebelumnya, posisi studi ini terletak di kajian pelaksanaan kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru yang diimplementasikan di sekolah Islam terpadu. Sehingga dari penelitian ini terletak pada fokus analisis terkait kebijakan kepala sekolah yang ditelaah secara menyeluruh mulai dari perumusan, implementasi, hingga evaluasi kebijakan. Dan berhubungan dengan budaya keislaman yang berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

F. Kajian Teori

1. Kebijakan

a. Pengertian kebijakan

Kebijakan, berdasarkan asal katanya, berasal dari istilah “*policy*” yang berakar dari bahasa Yunani “*polis*” berarti kota. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kebijakan adalah keterampilan atau kecerdasan, serangkaian ide serta aturan yang menjadi landasan dan panduan dalam melaksanakan suatu tugas.

Biasanya, bentuk dari keputusan kebijakan didasarkan pada peraturan

hukum, instruksi presiden, peraturan pemerintah, putusan pengadilan, peraturan menteri, dan lain sebagainya.¹⁹

Berdasarkan pandangan Van Meter dan Van Horn, pelaksanaan kebijakan merupakan serangkaian aksi yang dilaksanakan oleh seseorang, aparatur pemerintahan, atau kelompok dari sektor publik maupun privat guna mencapai sasaran yang dirumuskan sebelumnya.²⁰ Rangkaian tersebut bertujuan guna mengubah keputusan menjadi langkah-langkah yang dapat dijalankan, serta usaha berkelanjutan untuk mewujudkan perubahan, baik yang besar maupun kecil, sesuai harapan dari keputusan kebijakan tersebut.²¹

Dengan kata lain, penerapan kebijakan pendidikan merupakan landasan dari suatu rencana, baik dari pihak pemerintah, masyarakat, maupun lembaga pendidikan, seharusnya bekerja sama dan saling mendukung dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.²² berdasarkan pada ketentuan dari pimpinan demi suksesnya implementasi kebijakan pendidikan.

¹⁹ Solichin Abdul Wahab, "Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara," 2nd ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 64.

²⁰ Van Mater dan Van Horn, "The Policy Implementation Proces," in *Solichin Abdul Wahab* (Jakarta: Bumi Aksara., 1997), 65.

²¹ M. Ja'far Juned, "Implementasi Kebijakan Program Bantuan Pembangunan Daerah Tingkat II: Studi Kasus Di Kabupaten Aceh Timur Dan Aceh Utara" (UGM, 1998).

²² Arif Rohman, *Kebijakan Pendidikan Analisis Dinamika Formulasi Dan Implementasi* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012).

b. Tahapan kebijakan

Terdapat tiga tahapan dalam kebijakan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, yaitu:²³

1) Perencanaan agenda kebijakan

Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan, menyusun strategi, dan mengorganisir sumber daya digunakan secara efektif guna mencapai yang diinginkan. Kepala sekolah bertugas merencanakan program pembelajaran, kurikulum, pengelolaan pegawai, kegiatan siswa, keuangan, serta sarana dan prasarana sekolah. Proses perencanaan meliputi pemahaman masalah, pengumpulan serta analisis alternatif, penentuan solusi terbaik, pelaksanaan, dan evaluasi hasil. Rencana disusun berdasarkan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan untuk pengembangan fasilitas baik jangka waktu pendek maupun panjang.

2) Pelaksanaan kebijakan

Ada prinsip-prinsip yang diterapkan dalam serangkaian kegiatan serta pengalokasian. sejumlah sumber daya agar rencana yang telah ditentukan bisa dijalankan. Kebijakan yang ditetapkan kemudian dilaksanakan oleh beberapa unit administratif yang menggerakkan sumber daya keuangan dan tenaga kerja. Dalam tahap pelaksanaan ini, berbagai kepentingan akan berinteraksi satu

²³ Syafaruddin, *Evektivitas Kebijakan Pendidikan, Konsep, Strategi Dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Yang Efektif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008).

sama lain. Hal ini karena terdapat beberapa pelaksanaan kebijakan yang mendapat dukungan, tetapi ada juga yang mungkin akan mendapat penolakan dari pihak pelaksana. Beberapa langkah strategi yang harus dilaksanakan antara lain:

- a) Menentukan sasaran tahunan sebagai panduan pelaksanaan untuk meraih tujuan yang diinginkan dalam jangka panjang.
 - b) Menciptakan rencana fungsional yang mengubah strategi keseluruhan menjadi langkah-langkah konkret
 - c) Menyampaikan kebijakan sebagai panduan
- 3) Penilaian kebijakan

Tahap ini berfokus pada penilaian terhadap kebijakan yang telah dilaksanakan, sebagai upaya mengevaluasi sejauh mana kebijakan tersebut efektif memecahkan permasalahan. Dalam hal ini, memecahkan masalah yang dihadapi di institusi pendidikan. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menilai dan mengkaji tingkat keberhasilan penerapan dapat dicapai sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan.

Maka dapat disimpulkan, kebijakan yang dibuat kepala sekolah terbentuk melalui sejumlah langkah yang berangkat dari pengalaman sebelumnya. Dalam proses perencanaannya, tak terhindarkan dari berbagai strategi yang dijalankan.. Setelah itu, dalam pelaksanaannya, sering terjadi kegagalan yang berulang, namun hal ini tidak berdampak negatif. Sehingga, pada akhirnya tahap penilaian juga sangat penting.

Karena keberhasilan ditentukan dari penilaian yang dilakukan di awal dan di akhir.

c. Indikator kebijakan

Beragam ukuran telah dirancang guna mengevaluasi sejauh mana kebijakan dapat diimplementasikan dengan berhasil. Beberapa indikator implementasi kebijakan dapat diuraikan sebagai berikut:²⁴

1) Ukuran dan sasaran kebijakan

Keberhasilan implementasi kebijakan dapat diukur apabila indikator dan sasaran yang ditentukan selaras dengan kondisi sosial pada tingkat pelaksana. Apabila ukuran maupun tujuan kebijakan terlalu idealis dan tidak mudah diterapkan dalam masyarakat, maka tingkat keberhasilan pelaksanaannya akan sulit dicapai.

2) Sumber daya

Proses kebijakan akan berhasil apabila terdapat kemampuan yang unggul dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Dari berbagai aspek sumber daya manusia adalah elemen paling penting untuk memengaruhi keberhasilan pelaksana.²⁵

3) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi ini, baik resmi maupun non resmi untuk berperan dalam pelaksanaan kebijakan publik. Faktor ini

²⁴ Budi Winarno, *Kebijakan Publik Teori & Proses* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2009).

²⁵ Jumhadi Muhammad dan Warijo, "Implementasi Penyediaan Dana Daerah Urusan Bersama (DDUB) Untuk Pembiayaan PNPM Mandiri Perkotaan Di Kota Medan Tahun Anggaran 2009-2011," *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal) JAP* 1, no. 2 (2013).

penting dikarenakan keberhasilan dalam pelaksanaan dipengaruhi oleh keselarasan karakter dari pelaksana agen. Di samping itu, luas daerah kebijakan juga menjadi faktor penting dalam menentukan pihak yang akan melaksanakan. Semakin besar wilayah yang harus diterapkan, maka banyak juga pelaksana yang dibutuhkan.

4) Hubungan komunikasi antarorganisasi dan peran pelaksana

Komunikasi antarorganisasi serta aktivitas dari pelaksana merupakan elemen penting dalam pelaksanaan kebijakan publik. Kolaborasi yang harmonis antara seluruh pihak yang terlibat dapat memperbaiki efisiensi pelaksanaan. Semakin lancar komunikasi dan koordinasi yang dilakukan, semakin kecil kemungkinan terjadinya kesalahan, dan secara terbalik.

5) Sikap dan komitmen pelaksana

Sikap dan komitmen agen pelaksana kebijakan mengacu pada kesungguhan, tanggung jawab, dan konsistensi individu atau kelompok yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan di lapangan. Indikator ini menilai sejauh mana agen pelaksana menunjukkan profesionalisme, kepatuhan terhadap prosedur, loyalitas terhadap program, serta keterlibatan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan kebijakan.²⁶

²⁶ M.Pd. Dr. Arwildayanto, M.Pd, Dr. Arifin Sukiing, M.Pd. Wami Tune Sumar, S.Pd., *Analisis Kebijakan Pendidikan Kajian Teoretik, Eksploratif, Dan Aplikatif*, ed. Engkus Kuswandi (Banda Aceh: CV Cendekia Press, 2018).

2. Kepala sekolah

Istilah Kepala sekolah terdiri dua kata, yakni “kepala” yang merujuk pada pemimpin dan “sekolah” menggambarkan Institusi pendidikan untuk pembelajaran. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepala merupakan pemimpin ataupun ketua suatu organisasi, sedangkan sekolah ialah lokasi di mana pengajaran dan pembelajaran berlangsung.²⁷

Menurut Wahjosumidjo, mengungkapkan Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk memimpin dan mengatur sekolah sehingga proses pembelajaran berjalan dengan baik dan kualitas pendidikan menjadi lebih baik.²⁸ Dengan demikian, Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki peran krusial dalam mengarahkan pengelolaan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pada dasarnya, kepala sekolah ialah pejabat resmi dilantik melalui prosedur serta mekanisme yang selaras dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Berbagai kualifikasi yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk dapat membawa lembaga menuju kesuksesan, sebagai berikut:²⁹

- a. Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan yang memadai agar mampu menganalisis permasalahan serta merumuskan solusi yang tepat dan bijaksana.

²⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia* (Jakarta: Perum balai pustaka, 1998).

²⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).

²⁹ Sri Setiyati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan* 3, no. 2 (2014): 58–66.

- b. Seorang pemimpin harus mampu menjaga kestabilan emosional, sehingga dapat terkendali meskipun menghadapi berbagai perubahan keadaan serta dapat membedakan antara masalah pribadi, urusan keluarga, dan masalah dalam organisasi.
- c. Seorang pemimpin perlu memiliki keahlian dalam berinteraksi dengan orang lain serta dapat menumbuhkan rasa kenyamanan, kebahagiaan, dan kepuasan kerja pada diri bawahannya.
- d. Pemimpin dituntut memiliki keterampilan mengorganisir dan memotivasi bawahannya secara arif demi tercapainya tujuan organisasi, serta memiliki pemahaman yang jelas mengenai kapan dan kepada siapa tanggung jawab maupun otoritas harus diberikan.

Kepala sekolah memegang peran penting sebagai penanggung jawab atas kemajuan perkembangan madrasah atau institusi pendidikan tersebut, sehingga dia mampu membuat keputusan yang mengedepankan pelayanan yang memadai, dan memperhatikan semua kebutuhan para pendidik, staf, serta pihak-pihak yang terlibat. Sebagai pimpinan sekolah di Sekolah Dasar sesuai dengan peraturan pemerintah harus memiliki beberapa kualifikasi yang diperlukan, diantaranya:³⁰

- 1) Memiliki posisi sebagai pendidik di tingkat SD/MI.

³⁰ Masfi Sya'fiatul Ummah, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Implementasi Di Satuan Pendidikan Tingkat Dasar*, ed. M. Hidayat, *Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia*, vol. 11 (NTB: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya, 2019).

- 2) Memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan yang tepat sebagai pemegang peran dalam proses pembelajaran sesuai dengan ketentuan hukum yang ditetapkan.
- 3) Memiliki rekam jejak mengajar sedikitnya 5 (lima) tahun di Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah.
- 4) Mempunyai kemampuan dalam kepemimpinan dan kewirausahaan di sektor pendidikan.

Sementara itu, menurut ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, pemimpin sekolah diharuskan untuk menguasai kemampuan sebagai berikut:³¹

- a) Kemampuan kepribadian
- b) Kemampuan mengelola
- c) Kemampuan kewirausahaan
- d) Kemampuan dalam melakukan supervisi
- e) Kemampuan sosial.

Dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah bertindak sebagai pengarah dalam menerapkan kebijakan pendidikan di segala bidang.³² Dengan demikian, keputusan yang diambil oleh pimpinan sekolah adalah hasil dari analisis yang teliti, sehingga sasaran yang telah ditetapkan dapat diwujudkan.

³¹ Depdiknas, "Permendiknas RI No. 24 Tahun 2007" 7, no. 3 (2007): 213–21, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/216118/permendikbud-no-24-tahun-2007>.

³² Muhammad Afdal and Sulvahrul Amin, "Implementasi Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 4 Kabupaten Bantaeng," *Equilibrium: Jurnal Pendidikan* 9, no. 1 (2021): 115–25, <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.3382>.

3. Diskursus kinerja guru dalam pendidikan

Sebagian orang beranggapan bahwa buruknya kualitas pendidikan di Indonesia disebabkan oleh ketidakmampuan pemerintah dalam mengelola pendidikan, seringnya perubahan kurikulum, kebijakan pendidikan yang tidak sesuai, atau ketidakadilan dalam pemerataan pendidikan yang diakibatkan oleh tingginya biaya pendidikan. Namun, yang sering dilupakan adalah bahwa kualitas pendidikan sebenarnya ditentukan oleh proses pengajaran yang terjadi di dalam kelas.³³

Dalam hal ini, peran pendidik sangat krusial, terutama dalam menciptakan suasana pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Oleh karena itu, proses pembelajaran di kelas harus dirancang dengan baik oleh pendidik agar bisa mengembangkan potensi siswa secara maksimal. Pendidik yang dapat menginspirasi dan memberikan pencerahan itulah yang dibutuhkan di negara ini, karena mereka akan membawa keberhasilan bagi murid di masa depan dan mendorong kemajuan bangsa.

a. Pengertian kinerja guru

Ditinjau dari asal katanya, kata *performance* berasal dari istilah *to perform*, memiliki makna menghadirkan ataupun melaksanakan.³⁴

Kinerja ialah keseluruhan tindakan yang dilakukan seseorang dalam

³³ Fizan Abdurrahim Abdurrahim And Yahya, "Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMK NW," *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 3, no. 1 (2023): 59–75, Doi.Org/10.51700/Manajemen.V3i1.415.

³⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010).

rangka menjalankan serta menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.³⁵

Menurut Mulyasa, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja individu dalam tampilan, tindakan, dan kontribusi kerjanya, yang terkait dengan kompetensi yang dimiliki.³⁶ Kinerja guru mencerminkan kemampuan mereka dalam menuntaskan kewajiban pendidikan di sekolah dan tanggung jawab terhadap siswa, terutama dalam upaya untuk meningkatkan hasil belajar.

Menurut Asterina dan Sukoco, kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Performa ini mencakup kemampuan merancang program pembelajaran, melaksanakan proses pengajaran, menciptakan serta memelihara lingkungan kelas yang mendukung, mengatur kondisi pembelajaran secara efektif, dan menilai hasil belajar siswa.³⁷ Oleh karena itu, performa memainkan peranan yang sangat krusial dalam menentukan kualitas kerja individu, termasuk dalam bidang profesi guru.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja guru merupakan kemampuan dan hasil kerja dalam melaksanakan tugas

³⁵ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).

³⁶ E Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013).

³⁷ Fitri Asterina, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru The Effect of Principal Leadership , Work Motivation , and Teacher Discipline on Teacher Performance in Public Elementary Schools" 7, no. September (2019): 208–19.

profesional pembelajaran. Sehingga dengan kinerja yang optimal dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar, serta mutu pendidikan di sekolah.

b. Indikator kualitas kinerja guru

Menurut pendapat E. Mulyasa menjelaskan bahwa, standar untuk pendidik dan tenaga kependidikan mencakup kompetensi yang berfungsi sebagai penggerak pembelajaran di tingkat pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan anak usia dini, yang terdiri dari: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Berdasarkan prspektif kebijakan nasional, pemerintah telah menetapkan empat indikator kebijakan kompetensi guru, yang diuraikan dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan, yaitu:³⁸

1) kompetensi pedagogik

Menurut Muh Arif, kompetensi pedagogik sekurang-kurangnya terdiri dari:

- a) Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan
- b) Pemahaman terhadap siswa
- c) Pengembangan kurikulum dan silabus
- d) Kemampuan perencanaan proses pembelajaran
- e) Kemampuan pelaksanaan pembelajaran

³⁸ Permendiknas RI No 19 Tahun 2005, “Standar Nasional Pendidikan,” 2005.

- f) Memahami pemanfaatan media teknologi pembelajaran
- g) Kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran
- h) Memahami pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensinya.³⁹

Dengan demikian, maka guru harus mampu mengelola kegiatan pembelajaran mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Guru juga harus menguasai manajemen kurikulum, mulai merencanakan kurikulum, melaksanakan kurikulum, dan mengevaluasi kurikulum, serta memiliki pemahaman tentang psikologi pendidikan, terutama terhadap kebutuhan dan perkembangan siswa.⁴⁰

2) kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian sebagai seorang guru. Kompetensi kepribadian diantaranya:

- a) kemampuan dalam pemahaman dan pengamalan ajaran islam.
- b) kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama.

³⁹ Muh Arif, *Profesi Kependidikan* (Sumatera Barat: ICM Publisher, 2020).

⁴⁰Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru*, 103.

c) kemampuan berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai agama dan nilai yang berlaku di dalam masyarakat.

d) Menghilangkan sifat tercela, dan menggantinya dengan sifat terpuji.

e) Bersifat demokratis dan terbuka dari segala kritikan dan saran yang bersifat positif dan konstruktif.

3) kompetensi profesional

Kompetensi profesional guru diartikan kemampuan yang berhubungan dengan keahlian yang dimilikinya. Menurut Cooper dalam Hamzah B Uno mengemukakan kompetensi guru profesional, yakni:

a) Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia.

b) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya.

c) Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah teman sejawar, dan bidang studi yang dibinanya.

d) Mempunyai keterampilan strategi mengajar.

4) kompetensi sosial

Menurut Zainal Aqib mengemukakan kompetensi sosial, diantaranya:

a) Berkomunikasi lisan, tulis, dan isyarat.

- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik.
- c) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku.
- d) Menerapkan prinsip persaudaraan dan semangat kebersamaan.⁴¹

Dengan tercapainya keempat kompetensi secara menyeluruh, guru mampu menjalankan perannya secara profesional sebagai pengajar dan teladan bagi peserta didik. Penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial memungkinkan guru mengelola pembelajaran secara efektif, membangun hubungan edukatif yang positif, serta menanamkan nilai moral dan sosial, sehingga berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan

Pendapat lainnya menurut Munandar yang mengemukakan bahwa bakat dan kemampuan individu seorang guru merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat prestasi siswa.⁴² Secara umum, prestasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, termasuk tingkat kecerdasan yang dimiliki seseorang. Dalam profesi keguruan, berbagai faktor tersebut tercermin

⁴¹ Zainal Aqib, *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional* (Bandung: Yrama Widaya, 2009).

⁴² Nuri Rahmadani, "Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Guru Di MAS Kecamatan Perbaungan" (UIN Sumatera Utara Medan, 2020).

dalam kinerja guru, yang selanjutnya dapat dinilai melalui sejumlah indikator kinerja utama, antara lain:

- 1) Penguasaan Materi: Guru menunjukkan pemahaman yang mendalam mengenai materi yang diajarkan.
- 2) Metode Pengajaran: Menggunakan berbagai pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.
- 3) Interaksi dengan Siswa: Dapat berkomunikasi dengan baik, mampu memotivasi siswa, serta menciptakan atmosfer belajar yang positif.
- 4) Evaluasi Pembelajaran: Melakukan evaluasi secara rutin, memberikan umpan balik yang berguna dan menyesuaikan strategi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan.
- 5) Kedisiplinan: Memberlakukan aturan secara konsisten untuk menciptakan suasana belajar yang teratur.
- 6) Pengembangan Diri: Terlibat dalam pelatihan dan usaha untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
- 7) Pengelolaan Kelas: Mampu mengelola kelas dengan efisien, termasuk menyelesaikan konflik dan mengurangi gangguan.
- 8) Keterlibatan Orang Tua: Melakukan komunikasi aktif dengan orang tua siswa untuk mendukung perkembangan akademis dan sosial mereka.

Dengan demikian, Indikator kualitas kinerja guru yang mencakup aspek pedagogik, kepribadian, profesionalisme, dan sosial menjadi

faktor utama dalam memfasilitasi proses belajar mengajar di setiap tingkat pendidikan. Selain itu, potensi, keterampilan, dan kecerdasan guru terlihat dalam kinerja mereka melalui berbagai indikator seperti penguasaan materi, cara mengajar, hubungan dengan siswa, penilaian pembelajaran, kedisiplinan, pengembangan pribadi, pengelolaan kelas, serta keterlibatan orang tua, sehingga guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam peningkatan kualitas pendidikan dan pembentukan karakter siswa secara berkelanjutan. Kualitas kinerja guru dalam pembelajaran menjadi elemen kunci dalam menciptakan proses pendidikan yang efektif dan bermakna.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan suatu tata urutan yang dirancang untuk memperjelas dan mempermudah proses penyusunan tesis dengan cara yang teratur. Berikut ialah urutan pembahasannya:

Bab I pendahuluan, menyajikan penjelasan terkait konteks isu atau latar belakang dari penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka yang relevan, landasan teori, serta urutan pembahasan.

Bab II metode penelitian, bab ini menjelaskan secara rinci tentang sistematika penelitian yang telah dilakukan. Di dalamnya terdapat informasi mengenai sumber data yang digunakan, metode pengumpulan, analisis, serta proses validasi data penelitian.

Bab III gambaran umum, bab ini memberikan informasi gambaran umum terkait SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul, termasuk letak dan keadaan, sejarah singkat, visi, misi, dan tujuan, kurikulum, program sekolah, dan tata tertib sekolah. Bab ini juga meliputi profil mengenai kepala sekolah yang berkaitan dengan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah dalam memajukan serta mengembangkan SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, bab ini berisi uraian analisis mendalam mengenai topik penelitian, meliputi urgensi kebijakan kepala sekolah yang ditetapkan, beserta ketentuannya, selanjutnya implementasi kebijakan kepala Sekolah di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul, serta implikasi dari kebijakan kepala sekolah dalam peningkatan kualitas kinerja guru serta program- program yang berjalan.

Bab V penutup, bab ini merupakan ringkasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, terdapat rekomendasi yang didasarkan pada hasil penelitian ini, untuk mendukung relevansi dan keberlanjutan penelitian agar dapat memberikan dampak yang positif dan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses penyusunan dan penetapan kebijakan kepala sekolah diawali dengan identifikasi permasalahan aktual yang dihadapi guru, meliputi kedisiplinan, kelengkapan administrasi pembelajaran, peningkatan kompetensi, dan kesejahteraan guru. Kebijakan dirumuskan secara kolaboratif dengan melibatkan wakil kepala sekolah, guru senior, koordinator program, serta pihak yayasan dalam rapat kerja dua kali setahun. Landasan kebijakan ini menyelaraskan antara kalender pendidikan (Kaldik) dengan AD/ART, sehingga menciptakan kebijakan yang relevansi kontekstual dan memperoleh dukungan kelembagaan.
2. Implementasi kebijakan kepala sekolah dilaksanakan melalui tiga tahap utama, yaitu penetapan sasaran tahunan, penyusunan rencana fungsional, dan penyampaian kebijakan. Sasaran tahunan menjadi pedoman strategis dalam peningkatan kinerja guru pada aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Sasaran tersebut dioperasionalkan melalui program kerja sekolah yang terencana dan terukur meliputi, kebijakan kedisiplinan dengan menerapkan penggunaan *fingerprint* dan sanksi

finansial. Pengembangan Profesionalisme menyelenggarakan pelatihan *deep learning*, partisipasi aktif dalam KKG, dan supervisi akademik kolaboratif. Dan pnerapan sistem *punishment* dan *reward*. Penyampaian kebijakan dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi formal dan informal, sehingga kebijakan dapat dipahami dan dilaksanakan secara konsisten oleh seluruh guru.

3. Implikasi kebijakan kepala sekolah menunjukkan efek positif dan nyata dalam peningkatan kinerja guru, yang mencakup: Peningkatan kemampuan pedagogik, terlihat dari cara guru dalam menyusun rancana pelaksanaan pembelajaran (RPP) lebih sistematis dan menguasai teknologi serta materi pembelajaran yang inovatif. Peningkatan profesionalisme, melalui pemahaman teknik pengajaran, Kurikulum Merdeka, dan pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan proses belajar. Peningkatan kepribadian, yang dapat dilihat dari meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan keteladanan para guru. Peningkatan sosial, melalui peningkatan koordinasi, kerja sama, dan komunikasi antara guru dengan kepala sekolah, rekan-rekan guru, serta orang tua siswa.

Dengan demikian, kebijakan kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang profesional dan lingkungan akademis yang mendukung di sekolah. Dengan demikian, kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul telah disusun dan dilaksanakan secara terarah serta

memberikan implikasi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Keberhasilan kebijakan ini didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kolaboratif, perencanaan yang sistematis, komunikasi yang baik, dan komitmen guru sebagai pelaksana kebijakan. Secara keseluruhan, kebijakan kepala sekolah menjadi elemen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik di SDIT Salsabila Al-Muthi'in Banguntapan Bantul

B. Saran

Merujuk pada hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang telah terbukti berhasil, terutama dalam memperkuat pengawasan akademik dan pengembangan profesional untuk para guru. Serta, memperkuat pendampingan dan sosialisasi yang berkelanjutan.
2. Bagi Guru, diharapkan para guru untuk meningkatkan komitmen, tanggung jawab dan profesionalisme dalam menerapkan kebijakan, terutama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Selain itu, guru juga aktif dalam mengikuti pengembangan kompetensi dan memanfaatkan umpan balik supervisi guna meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi Lembaga Sekolah dan Yayasan, diharapkan terus memberikan dukungan terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh

kepala sekolah dengan cara menyediakan sumber daya yang memadai, baik dalam hal fasilitas, dana, maupun program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru, agar kebijakan yang dijalankan dapat berfungsi secara efisien dan berkelanjutan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini memiliki batasan pada perhatian terhadap kebijakan kepala sekolah dan kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menyelidiki aspek lain, seperti pengaruh kebijakan kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran siswa atau budaya organisasi di sekolah, serta menerapkan metode penelitian yang berbeda agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim Abdurrahim And Yahya, Fizian. "Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMK NW." *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 3, no. 1 (2023): 59–75. Doi.Org/10.51700/Manajemen.V3i1.415.
- Abdussamad, Zuchri. "Metode Penelitian Kualitatif, Ed. Patta Rapanna, 1st Ed," 82. Makassar: Syakir Media Press, 2021.
- Adawiah, Diah Robiatul, Nanang Fathurrahman, Anis Fauzi, Kepala Sekolah, and Kinerja Guru. "Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAIT Bait Et-Tauhied." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 3 (2024): 11273–78.
- Afdal, Muhammad, and Sulvahrul Amin. "Implementasi Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 4 Kabupaten Bantaeng." *Equilibrium: Jurnal Pendidikan* 9, no. 1 (2021): 115–25. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.3382>.
- Anggi Avisah. "Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di YP. Mts Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan." *JURNAL MALAY -Manajemen Pendidikan Islam & Budaya* II, no. 2 (2022).
- Arif Rohman. *Kebijakan Pendidikan Analisis Dinamika Formulasi Dan Implementasi*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012.
- Asterina, Fitri. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru The Effect of Principal Leadership , Work Motivation , and Teacher Discipline on Teacher Performance in Public Elementary Schools" 7, no. September (2019): 208–19.
- "Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya," hlm 203. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2018.
- Depdiknas. "Permendiknas RI No. 24 Tahun 2007" 7, no. 3 (2007): 213–21. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/216118/permendikbud-no-24-tahun-2007>.
- "Dokumentasi Data Profil Sekolah SDIT Salsabila Al Muthi'in Bantul Yogyakarta Tahun 2025/2026." Yogyakarta, 2025.
- Dr. Arwildayanto, M.Pd, Dr. Arifin Suling, M.Pd. Wami Tune Sumar, S.Pd., M.Pd. *Analisis Kebijakan Pendidikan Kajian Teoretik, Eksploratif, Dan Aplikatif*. Edited by Engkus Kuswandi. Banda Aceh: CV Cendekia Press, 2018.
- Hadi, Amirul. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia., 1998.
- "Hasil Wawancara Dengan Bapak Alfu Sobarudin, M.Pd. Selaku Waka Bidang Kurikulum Dan Guru Mapel PAI, Pada Tanggal 2 Oktober 2025 Pukul 10.00-11.00 WIB Di Ruang Tamu SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul,," n.d.
- "Hasil Wawancara Dengan Bapak Imam Sofyan S.Pd. Selaku Kepala Sekolah Pada Tanggal 19 November 2025 Pukul 08.00-10.00 WIB Di Ruang Tamu SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul,," n.d.
- "Hasil Wawancara Dengan Bapak Purwoko S.Pd. Selaku Waka Kesiswaan Dan Guru Mapel Pjok Pada Tanggal 2 Oktober 2025 Pukul 13.00-14.00 WIB Di Lab Komputer SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul,," n.d.

- “Hasil Wawancara Dengan Ibu Garnisanti S.Pd. Selaku Guru Kelas VI B Pada Tanggal 1 Oktober 2025 Pukul 09.00-10.00 WIB Di Ruang Tamu SDIT Salsabila Al Muthi’in Banguntapan Bantul,” n.d.
- “Hasil Wawancara Dengan Ibu Mahmudah S.Pd. Selaku Guru Kelas IV B Pada Tanggal 1 Oktober 2025 Pukul 08.00-09.00 WIB Di Ruang Tamu SDIT Salsabila Al Muthi’in Banguntapan Bantul,” n.d.
- Horn, Van Mater dan Van. “The Policy Implementation Proces.” In *Solichin Abdul Wahab*, 65. Jakarta: Bumi Aksara., 1997.
- <https://daftarsekolah.net/>. “Profil & Data Sekolah SDIT SALSABILA AL MUTHI’IN, Kab. Bantul, D.I. Yogyakarta,” 2025.
- Islamy, Irfan. *Prinsip – Prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*. Jakarta. Bumi Aksara, 2003.
- Jamil Suprihatiningrum. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, Dan Kompetensi Guru*, 103AD.
- Jumhadi Muhammad dan Warijo. “Implementasi Penyediaan Dana Daerah Urusan Bersama (DDUB) Untuk Pembiayaan PNPM Mandiri Perkotaan Di Kota Medan Tahun Anggaran 2009-2011.” *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal) JAP* 1, no. 2 (2013).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia*. Jakarta: Perum balai pustaka, 1998.
- Kartika, Kusumasari, Hima Darmayanti, and Farida Kurniawati. “Efektivitas Manajemen Mutu Pembelajaran Guru Bidang Produktif Di Sekolah Menengah Kejuruan.” *Pedagogia* 17, no. 1 (2019): 55. <https://doi.org/10.17509/pdgia.v17i1.13980>.
- M. Ja’far Juned. “Implementasi Kebijakan Program Bantuan Pembangunan Daerah Tingkat II:Studi Kasus Di Kabupaten Aceh Timur Dan Aceh Utara.” UGM, 1998.
- Miles dan Huberman. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teknik Analisis Data.*, 2020.
- Mohammady, ZM. Abid. “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Budaya Organisasi (Studi Kasus Di SDMT Ponorogo),” 2019.
- Muh Arif. *Profesi Kependidikan*. Sumatera Barat: ICM Publisher, 2020.
- Mukhtar. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar.” *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* 3, no. 3 (2015): 103–17. <https://media.neliti.com/media/publications/93917-ID-strategi-kepala-sekolah-dalam-meningkatk.pdf>.
- Mulyasa, E. *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2005.
- . *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya, 2013.
- Musa, Nurhaidah dan M Insya. “Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Pelaksanaan Tugas Dalam Mewujudkan Tenaga Guru Yang Profesional.” *Jurnal Persona Dasar* 2, no. 4 (2016): 8–27.
- “Observasi Pendahuluan Dan Wawancara Dengan Kepala Sekolah SDIT Salsabila Al Muthi’in Bantul Yogyakarta,” April 2025.

- Pamelan, Widya Anastha. "Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Kandis." Universitas Sultan, Negeri Kasim, Syarif, 2024.
- Permendiknas RI No 19 Tahun 2005. "Standar Nasional Pendidikan," 2005.
- Permendiknas RI No 41 Tahun 2007. "Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah," 2007.
- Ragil Utomo. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru." *Jupe: Jurnal Pendidikan Mandala* 7, no. 4 (2022).
- Rahmadani, Nuri. "Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Guru Di MAS Kecamatan Perbaungan." UIN Sumatera Utara Medan, 2020.
- Rahmi, Vika Yunalia. "Konsep Dasar Supervisi Pendidikan," 2019.
- Rasyid, Mukhtar, M Aliful Khabib, Neila Qonita, Yetri Yetri, and Junaidah Junaidah. "Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." *Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 8, no. 2 (April 3, 2024): 603.
- Rumapea, P. "Hubungan Kewenangan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru." *Ilmu Pendidikan* 12, no. 1 (2005): 1–11. <https://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/80>.
- Sandu Siyoto, and M. Ali Sodik. "Dasar Metodologi Penelitian." *Dasar Metodologi Penelitian*, 2015, 83–84.
- Sari, Desi Ratna. "Pengaruh Keterampilan Komunikasi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa." *Jurnal Pendidikan Tematik* 5, no. 2 (2024): 252–57.
- Savira, Ziana Maulida. "Strategi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Sidoarum." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.
- Shofia Barkah Simatupang. "Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Sarana Dan Prasarana Serta Prestasi Belajar Siswa." UIN Malang, 2021.
- Sri Setiyati. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan* 3, no. 2 (2014): 58–66.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV Afabeta, 2022.
- Suhaeni, N. "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1, no. 1 (2022): 30–39. <https://journals.eduped.org/index.php/analysis/article/view/181>.
- Suharsaputra, U. *Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik Di Sekolah*. Bandung: Refika Aditama, 2021.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Syafaruddin. *Evektivitas Kebijakan Pendidikan, Konsep, Strategi Dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Yang Efektif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- "Tim Akademisi Dan Arsip Data Peserta Didik SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul," n.d.
- "Tim Akademisi Dan Arsip SDIT Salsabila Al Muthi'in Banguntapan Bantul," n.d.

- Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Implementasi Di Satuan Pendidikan Tingkat Dasar*. Edited by M. Hidayat. Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia. Vol. 11. NTB: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya, 2019.
- Wahab, Solichin Abdul. "Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara," 2nd ed., 64. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Widodo, S., & Rahmawati, L. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kolaborasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no. 2 (2022): 121–35.
- Winarno, Budi. *Kebijakan Publik Teori & Proses*. Yogyakarta: Media Pressindo, 2009.
- Yuliana, E., & Brata, Y. R. "Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Sekolah Dasar Negeri Dan Madrasah Ibtidaiyah." *IJEMAR: Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 3, no. 1 (2019).
- Zahratul Jamilah. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Plus Al Kautsar Malang." UIN Malang, 2024.
- Zainal Aqib. *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*. Bandung: Yrama Widaya, 2009.