

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN  
SUPERVISOR TERHADAP KINERJA GURU di SDIT BINA  
ANAK ISLAM KRAPYAK SEWON BANTUL YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam

Disusun oleh :

**Emha Dzia'ul Haq**

NIM : 09480109

**PROGAM STUDI PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2013**



**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: UIN.02/DT/PP.01.1/0215/2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN SUPERVISOR  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDIT BINA ANAK ISLAM  
KRAPYAK SEWON BANTUL YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Emha Dzia'ul Haq

NIM : 09480109

Telah dimunaqasyahkan pada : Hari Jumat, 28 Mei 2013

Nilai Munaqasyah : A-

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

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang

Lailatu Rohmah, M. S. I  
NIP. 19840519 200912 2 003

Penguji I

Sigit Prasetyo, M. Pd. Si  
NIP. 19810104 200912 1 004

Penguji II

Andi Prastowo, M. Pd. I  
NIP. 19820505 201101 1 008

Yogyakarta, 16 JUL 2013

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga



H. Hamruni, M.Si  
NIP. 19590525 198503 1 005

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Emha Dzia'ul Haq

NIM : 09480109

Jurusan : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Yogyakarta, 14 Juni 2013

Yang menyatakan

METERAI  
TEMPEL

PAJAK MEMBANGUN BANGSA  
TGL

79288ABF419315838

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

Emha Dzia'ul Haq

NIM : 09480109



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR**

**Hal : Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir**

**Lamp : -**

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

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, menelaah, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi Saudara:

Nama : Emha Dzia'ul Haq  
NIM : 09480109  
Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah  
Semester : VIII  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Judul Skripsi : PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA GURU (SDIT Bina Anak Islam Krapyak Bantul Yogyakarta)

Telah dapat diajukan kepada Program Studi PGMI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Harapan saya semoga Saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah. Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 14 Juni 2013  
Pembimbing,

Lailatu Rohmah, M.S.I  
NIP. 19840519 200912 2 003

## MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

24. dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.<sup>1</sup>

(As Sajdah : 24)



---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: CVToha Putra, 1996), hal. 663.

**PERSEMBAHAN**

*Saya persembahkan Karya Sederhana ini Kepada:*

*Almamater tercinta*

*Progam Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*

*Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

*Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*



## KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. آمَّا بَعْدُ.

Segala puji bagi Allah SWT Sang Pemberi nikmat tak terkira kepada kita, serta hanya dari-Nyalah segala kekuatan yang ada di alam semesta. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah saw, sang penerang hati setiap insan, juga atas keluarga, sahabat, tabi`in, serta pejuang-pejuang agama Allah yang dimuliakan oleh-Nya.

Dalam kesempatan ini, penyusun menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah berjasa membantu penyusun dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

1. Bapak Dr. H. Hamruni, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya, yang telah membantu penulis dalam menjalani studi program sarjana sastra satu pendidikan guru madrasah ibtidaiyah.
2. Ibu Dr. Istiningsih, M.Pd dan Ibu Eva Latipah, M.Si, selaku Ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan banyak masukan dan nasehat kepada penulis selama menjalani studi program sastra satu pendidikan guru madrasah ibtidaiyah
3. Ibu Lailatu Rohmah, M.S.I selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan motivasi, arahan dengan penuh kesabaran di sela-sela waktu beliau yang padat.
4. Bapak Drs. H. Sedio Santosa, SS. M.Pd selaku Penasehat Akademik yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat serta masukan yang tidak ternilai harganya kepada penulis.

5. K.H. Fairuzi Afiq, Alh, selaku Pengasuh Pondok-Pesantren Nurussalam atas bimbingan, nasihat dan do'anya.
6. Ibu Sri Jauhar Qomaiyah, S.Psi selaku kepala sekolah beserta Guru-guru SDIT Bina Anak Islam Krapyak (BAIK) yang telah bersedia memberi izin kepada penyusun untuk penelitian skripsi dan atas segala waktu yang telah beliau-beliau luangkan guna membantu memperlancar penyelesaian penyusunan skripsi.
7. Teristimewa kepada ayah Kyai Khafidzin dan mama Nyai Sutihat yang tiada henti-hentinya memberikan do'a, nasihat, dan motivasinya kepada penulis..
8. Teman-teman PGMI angkatan 2009 khususnya PGMI D serta teman-teman santri atas kebersamaan dan motivasinya selama ini.
9. Serta semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini baik secara moral, material, ataupun do'a yang tidak dapat penyusun sebutkan namanya satu persatu di sini.

Dengan segala kerendahan hati dan ketulusan nurani, penyusun hanya dapat berdo'a kepada Allah SWT semoga semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan imbalan yang agung dan mulia dari-Nya. Amin.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat terutama bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 14 Juni 2013

Penyusun



Emha Dzia'ul Haq  
NIM. 09480109



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI PEMBIMBINGAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Kajian Pustaka .....	6
E. Landasan Teori .....	9
F. Metode penelitian .....	28
G. Sistematika Pembahasan.....	32
<b>BAB II : GAMBARAN UMUM SDIT Bina Anak Islam Krpyak ( BAIK) Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta</b>	
A. Letak Geografis.....	34
B. Sejarah SDIT.....	35
C. Visi dan Misi SDIT.....	37
D. Struktur Organisasi .....	37
E. Keadaan Guru dan Murid .....	39
F. Fasilitas dan Sarana Prasarana.....	43
<b>BAB III : PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN SUPERVISOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU di SDIT BAIK</b>	
A. Peran motivasi dan supervisi terhadap kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krpyak	
1. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru.....	47
2. Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru.....	64
B. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam memotivasi dan mensupervisi	

1. Faktor pendukung .....	82
2. Faktor penghambat .....	85
<b>BAB IV : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	88
B. Saran-saran.....	90
C. Kata penutup .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>



## Daftar Lampiran

Lampiran I	: Pedoman pengambilan data dan indikator penelitian... 94
Lampiraan II	: Data hasil lapangan ..... 97
Lampiran III	: Visi dan misi sekolah..... 108
Lampiran IV	: Struktur Organisasi Sekolah..... 109
Lampiran V	: Tugas Guru ..... 110
Lampiran VI	: Surat Penunjuk Pembimbing..... 111
Lampiran VII	: Bukti Pelaksanaan Seminar..... 112
Lampiran VIII	: Kartu Bimbingan Skripsi ..... 113
Lampiran IX	: Surat Izin Penelitian ..... 114
Lampiran X	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian ..... 116
Lampiran XI	: Sertifikat PPL I..... 117
Lampiran XII	: Sertifikat PPL-KKN Integratif..... 118
Lampiran XIII	: Sertifikat TOAFL, TOEFL, dan ICT..... 119
Lampiran XIV	: Sertifikat Sospem ..... 121
Lampiran XIII	: Daftar Riwayat Hidup (Curriculum Vitae)..... 122

## ABSTRAK

**EMHA DZIA'UL HAQ.** PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN SUPERVISOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta. Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. 2013.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan dorongan dan arahan melalui motivasi dan supervisi. penulis melakukan penelitian di SDIT Bina Anan Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta karena ada kinerja guru yang meningkat dari tahun ke tahun dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah siswa. Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui (1) peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru (2) faktor-faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*). Dalam penelitian pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Dengan metode observasi, wawancara atau interview dan dekomentrasi. Dengan subyek penelitian kepala sekolah dan 4 orang guru dari 7 guru yang ada.

Hasil penelitian ini adalah (1) kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru. Peran motivator (a) selalu memberi masukan-masukan dalam kinerja guru yang kurang baik (b) menerapkan kondisi situai dan iklim kerja yang kondusif (c) mengingatkan bekerja sesuai koridor visi dan misi sekolah (d) mengedepankan masalah kedisiplinan (e) musyawarah mufakat dalam setiap mengambil keputusan (f) bekerja sebagai keluarga bersama atau bekerja secara tim. Peran mensupervisi meliputi (a) membantu para guru dalam menggunakan metode mengajar, (b) membantu para guru dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi, (c) memberikan pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas dari sekolah. Teknik yang digunakan menggunakan dua teknik yaitu teknik individu dan kelompok, teknik individu meliputi; kunjungan kelas dan percakapan individu. Sedangkan teknik kelompok meliputi; rapat guru, orientasi pertemuan guru-guru, lokakarya, pelatihan-pelatihan untuk guru, melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru, dan menerapkan tata tertib sekolah. (2) faktor-faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru meliputi; faktor pendukung (a) bekerja secara tim mempermudah kepala sekolah dalam memotivasi dan mensupervisor guru karena tidak akan canggung-canggung lagi apabila akan menegur atau memberi arahan (b) jumlah guru yang masih sedikit mempermudah dalam melaksanakan peran kepala sekolah. Faktor penghambat meliputi; (a) kesibukan masing-masing guru dan kepala sekolah (b) pendidikan guru yang berbeda juga mengganggu proses mensupervisi.

**Kata kunci:** Kepala sekolah, motivasi dan supervisor, kinerja guru.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Lembaga pendidikan yang tersebar di seluruh tanah air selalu mengalami pasang surut dalam usaha mencapai kemajuannya, karena berbagai kendala ada yang dapat diatasi dan ada pula yang tidak bisa diatasi. Persoalan dapat saja timbul dari faktor internal lembaga tersebut, ataupun dapat pula berasal dari faktor eksternal. Dari sisi faktor internal lebih banyak berasal dari kemampuan seorang kepala madrasah dalam memimpin lembaga, agar dapat menjalankan roda kepemimpinannya dalam rangka mencapai visi dan misinya.<sup>1</sup>

Jika dilihat dari pengertiannya bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang dipimpin dengan yang memimpin, dimana hubungan tersebut mencerminkan seseorang atau kelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin.<sup>2</sup>

Sebagaimana lembaga pendidikanw dipahami sebagai organisasi, faktor supervisi dan motivasi menarik untuk dikaji. Supervisi dan motivasi yang mengarah kepada bimbingan kinerja dapat menggerakkan kreatifitas kerja. Sehingga seorang pemimpin (kepala sekolah) harus berusaha meningkatkan kinerja guru mengadakan supervisi, motivasi serta bimbingan terhadap guru

---

<sup>1</sup> Zamroni. *Paradigma Pendidikan Indonesia*. (Bandung : Bigraf Publisng, 2007 ). hlm.114.

<sup>2</sup> Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2003) hlm. 103.

dengan menetapkan tingkat kinerja guru yang dilakukan berdasarkan standar patokan yang telah disusun.<sup>3</sup> Oleh karena itu, haruslah ditinjau bagaimana standar yang ada dan mungkin bisa disusun standar yang baru, jika diperlukan. Kinerja merupakan keterkaitan unsur motivasi, bimbingan terhadap kemampuan guru serta faktor perilaku dimana seseorang mengerjakan sesuatu. Perilaku inilah sebagai kunci berhasil atau tidaknya pekerjaan dan penentu pengelolaan organisasi atau lembaga selanjutnya.

Guru di sekolah merupakan salah satu unsur dan faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah di samping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan.<sup>4</sup> Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah, guru sangat ditentukan oleh semangat kerja atau motivasi kerja yang dimilikinya. Karena kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan atau proses belajar mengajar di sekolah tidak akan tercapai apabila guru sebagai pendidik di sekolah tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya.

Apabila ada motivasi yang kuat maka seseorang akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berkarya.<sup>5</sup> Motivasi kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

---

<sup>3</sup>Wahab. A, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2011) hlm.114.

<sup>4</sup> Binti maimunah. *Landasan pendidikan*. ( Yogyakarta : Teras, 2009) hlm.139.

<sup>5</sup> Esa Nur Wahyuni, *Motivasi dalam Pembelajaran*, (UIN-MALANG PRESS :2010), hlm.3.

Kompetensi supervisi kepala sekolah berdasar Permendiknas nomor 13 tahun 2007 meliputi tugas merencanakan program supervisi akademik dalam rangka profesionalitas guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kinerja dan profesionalisme guru.

Supervisi di kelas oleh kepala sekolah merupakan jembatan komunikasi antara guru dan pimpinannya. Oleh karena itu, sudah seharusnya frekuensi pelaksanaan supervisi ini untuk selalu ditingkatkan atau bahkan dimaksimalkan. Melalui langkah ini penulis meyakini komunikasi antara guru dan kepala sekolah akan tambah harmonis. Kedua belah pihak saling memahami kebutuhan pendidikan dan tentunya akan menghasilkan pemahaman yang saling menguntungkan. Hal ini sangat penting dalam rangka peningkatan produktivitas kerja sehingga sekolah dapat mencapai hasil yang optimal pula.<sup>6</sup>

SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta adalah salah satu sekolah yang bertipe *full day*, salah satu sekolah yang bernaungan Depdiknas (Departemen Pendidikan Nasional) tetapi mengikut sertakan pendidikan agama sebagai aplikasinya dalam pembentukan karakter anak sebagai hal yang sangat diprioritaskan, contoh dalam aplikasinya karakter diantaranya semua siswa-siswi disini juga sudah banyak yang menghafal bahkan kelas IV sudah hafal surat-surat pendek, dari prestasi siswa yang membanggakan itu semestinya didukung juga dengan semangat kerja yang tinggi dari para guru,

---

<sup>6</sup>Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesioanal dalam konteks Menyukkseskan MBA dan KBK*. Bandung:PT. Remaja Rosda Karya 2004 . hlm 111.

untuk mencapai tujuan visi sekolah yaitu “Menyemai Generasi Qur’ani yang mampu mengedepankan Akhlaqul Karimah dengan dibekali Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang mumpuni.”<sup>7</sup>

Sekolah dasar ini berdiri baru 4 tahun tapi luar biasa perkembangannya, tahun pertama memperoleh murid 6 siswa, tahun kedua memperoleh 18 siswa, tahun ketiga memperoleh 20 siswa dan tahun keempat memperoleh 23 siswa. Ini semua tidak lepas dari peran kepala sekolah juga dalam memberi arahan dan semangat kepada guru. Yang menjadi pertanyaan disini apakah kinerja yang baik tersebut dikarenakan motivasi kinerja guru yang tinggi dalam bekerja, ataukah ada peran kepala sekolah di dalamnya? Dan menjadi pertanyaan lagi apakah kinerja yang tinggi dalam mengajar dikarenakan adanya peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor meningkatkan kinerja guru? Untuk menjawab semua itu diperlukan penelitian yang lebih mendalam.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai upaya mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Yogyakarta dengan judul **“PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA GURU”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti:

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SDIT Bina Anak Islam Krapyak tanggal 20 Mei 2013 pada pukul 10.00 WIB



1. Bagaimana kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta?
2. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru?
3. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru?
4. Faktor pendukung dan penghambat apa saja yang dihadapi kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan yaitu:

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui peran motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta.
  - b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam mempengaruhi kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta.
2. Manfaat penelitian ini adalah:
  - a. Manfaat teoritik
    - 1) Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui upaya kepala madrasah terhadap kinerja guru.

b. Manfaat praktis

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru
- 2) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
- 3) Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggungharjo Sewon Bantul Yogyakarta.

#### **D. Telaah Pustaka**

Untuk melengkapi data dan pengetahuan dalam proses penelitian ini, diperlukan kajian terhadap penelitian-penelitian yang telah dikaji oleh peneliti-peneliti terdahulu terkait dengan penelitian yang akan penulis teliti, oleh karena itu perlu adanya kajian pustaka. Berdasarkan pengamatan kepustakaan yang telah penulis lakukan, ada beberapa karya tulis yang relevan dengan tema yang penulis angkat, yaitu:

- a. Skripsi yang disusun oleh Erientik Nor Azizah, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2011) dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan

Kinerja Guru MTsN Sumber Agung Bantul Yogyakarta”.<sup>8</sup> Skripsi ini menyimpulkan upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan melalui beberapa program yang telah direncanakan. Yaitu membimbing tenaga kependidikannya agar dengan sadar mau bekerja demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, kepala sekolah selalu memberikan contoh kedisiplinan dan memberikan keteladanan agar dapat dicontoh oleh para guru dan karyawan, melalui acara rutin bulanan dan mengadakan pembinaan melalui rapat atau perorangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja.

- b. Skripsi yang disusun oleh Zainul Ngator, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010) dengan judul “Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Prestasi Guru (MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta)”.<sup>9</sup> Kesimpulan dari skripsi ini adalah kepala sekolah sebagai supervisor akademik dengan melakukan supervisi kerja kepala sekolah secara berkesinambungan. Dengan begitu maka akan mengakibatkan kinerja guru juga akan mengikuti peningkatan, dan apabila terjadi penurunan pada kemampuan mensupervisi kepala sekolah maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja.

---

<sup>8</sup> Erientik Nor Azizah, “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN Sumber Agung Bantul Yogyakarta” *Skripsi*, jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2011.

<sup>9</sup> Zainul Ngator, “Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Prestasi Guru (MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta)” *Skripsi*, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010.

c. Skripsi yang disusun oleh Dyah Dwi Listyorini, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010) dengan judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Dan Karyawan Di MTsN Model Parakan Temanggung Jawa Tengah”.<sup>10</sup> Skripsi ini menyimpulkan tentang pemberian motivasi oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja para guru dan karyawan yang ada disekolah. Kepala sekolah menggunakan berbagai strategi diantaranya rasa saling menghormati, menginformasikan setiap ada pengumuman, memberi contoh perilaku yang baik, memberi hukuman kepada setiap guru yang tidak taat aturan dengan memberikan pembinaan secara interen di ruang kepala sekolah.

Skripsi di atas secara umum hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu membahas tentang motivasi, supervisi dan cara-cara dalam meningkatkan kinerja guru, hanya saja pada penelitian kali ini penulis akan mencoba mencampurkan keduanya antara motivasi dan supervisi secara langsung dalam meningkatkan kinerja guru. Berbeda dengan ketiga penelitian yang sudah ada di atas tadi, penelitian ini lebih menekankan keduanya pada upaya kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru, alasan mengangkat tema ini karena kinerja guru tidak bisa terlepas dari motivasi dan supervisi seorang kepala sekolah, kalau halnya keduanya dilakukan dirasa akan memberikan kemajuan yang pesat pada perkembangan mutu

---

<sup>10</sup> Dyah Dwi Listyorini, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Dan Karyawan Di MTsN Model Parakan Temanggung Jawa Tengah” *Skripsi*, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010.

pendidikan negara Indonesia umumnya dan lembaga pendidikan itu sendiri khususnya.

## E. Landasan Teori

### 1. Motivasi

#### a. Pengertian

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia motivasi secara etimologis diartikan sebagai alasan dan dorongan.<sup>11</sup> sedangkan pengertian motivasi dilihat dari segi taksonomi motivasi berasal dari kata “*Movere*” dalam bahasa latin yang berarti bergerak.<sup>12</sup>

Callahan dan Clark mengemukakan bahwa Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu.<sup>13</sup> Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Maslow mengemukakan Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), hlm. 491

<sup>12</sup> Malayu. *Organisasi dan Motivasi*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm. 92.

<sup>13</sup> E Mulyasa. *manajemen berbasis sekolah*, ( Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007 ), hlm. 120

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm 121.

Perilaku seseorang biasanya diwarnai oleh hakikat tujuan yang ingin dicapai, dengan mengetahui tujuan tersebut maka relatif mudah untuk mengetahui motif dari tindakannya. Karena motif biasanya menjelaskan alasan seseorang melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam rangka pemuasan kebutuhan.

Motivasi dapat diibaratkan sebagai sumber energi bagi setiap orang untuk mencapai sebuah tujuan. Apabila ada motivasi yang kuat, maka seseorang akan bersungguh-sungguh dalam mencurahkan segala perhatiannya untuk mencapai tujuan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas seseorang ataupun organisasi. Tanpa adanya motivasi maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Oleh karena itu kepala sekolah harus selalu menimbulkan dorongan atau motivasi kerja yang tinggi kepada guru guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas maka dapat di simpulkan bahwa, motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu, berusaha dan bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

b. Macam-macam motivasi.<sup>15</sup>

Macam-macam atau jenis motivasi dilihat dari beberapa sudut pandang dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

---

<sup>15</sup> Sardiman AM. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007). hlm. 89.

1) Motivasi Instrinsik

Motivasi Instrinsik adalah motif yang timbul dari dalam diri seseorang, sehingga akan terdorong atau tergerak untuk melakukan tindakan. Misalnya, guru atau karyawan melakukan suatu pekerjaan karena ingin menguasai suatu keterampilan tertentu yang dipandang akan berguna bagi dirinya.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif yang timbul dari luar diri seseorang atau adanya rangsangan dari luar. Misalnya: guru atau karyawan bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya atau kepala sekolah.

c. Tujuan Motivasi

Maksud atau tujuan pemberian motivasi dari pemimpin dalam hal ini kepala sekolah kepada guru dan karyawan adalah:

- 1) Meningkatkan asosiasi dan integrasi kelompok (guru dan karyawan) serta menjamin keterpaduan.
- 2) Menjamin efektivitas dan efisiensi kerja guru dan karyawan.
- 3) Meningkatkan partisipasi aktif dan tanggung jawab sosial guru dan karyawan.
- 4) Meningkatkan produktivitas semua sektor.

- 5) Menjamin terlaksananya realisasi diri dan pengembangan diri pada setiap guru dan karyawan, dan memberi kesempatan untuk melakukan ekspresi bebas.<sup>16</sup>

d. Teori Motivasi

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan, teori tersebut bisa digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Ada dua asumsi yang menjadi dasar dari teori hierarki ini yaitu kebutuhan seseorang bergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya.<sup>17</sup>

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow ini berintikan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan-kebutuhan pokok manusia (sandang, pangan dan perumahan). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar karena tanpa pemuasan kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal. Oleh karena itu wajar jika seorang guru atau karyawan berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan ekonominya demi kepuasan kebutuhan.

---

<sup>16</sup> Katini Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan "Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?"* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 108.

<sup>17</sup> Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*, hlm. 121.



2) **Kebutuhan Keamanan** yaitu Kebutuhan keamanan tidak saja dilihat dari keamanan fisik akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, perlakuan yang manusiawi dan adil adalah satu contohnya.

3) **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial ini tercermin dalam empat bentuk perasaan, yaitu:

- a) Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi
- b) Setiap orang memiliki jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya.
- c) Kebutuhan akan perasaan maju
- d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan

4) **Kebutuhan Estem (kebutuhan harga diri)**

Kebutuhan ini terdiri dari dua bagian, bagian pertama penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan bagian kedua adalah penghargaan dari orang lain.

5) **Kebutuhan akan aktualisasi diri**

Dalam diri setiap orang terpendam potensi kemampuan yang belum seluruhnya dikembangkan. Merupakan hal yang normal apabila dalam meniti karier, seseorang ingin agar potensinya dikembangkan secara sistematis. Dengan pengembangan tersebut, seseorang dapat memberikan

sumbangan yang besar bagi kepentingan organisasi dan memberikan kepuasan bagi dirinya.<sup>18</sup>

e. Peningkatan Motivasi

Peningkatan motivasi seseorang dapat ditumbuhkan melalui:

- 1) Dorongan lingkungan fisik, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi yang tinggi bagi guru dan karyawan dalam bekerja.
- 2) Mengatur suasana kerja, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan akan membangkitkan motivasi kerja guru dan karyawan.
- 3) Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya.
- 4) Dorongan, prinsip-prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong guru dan karyawan agar mapu meningkatkan profesionalismenya yaitu guru dan karyawan akan lebih giat bekerja apabila kegiatan yang dilakukan menyenangkan, tujuan kegiatan perlu disusun dan diinformasikan pada guru dan karyawan agar mereka mengetahui tujuan dia bekerja, memberi hadiah.

---

<sup>18</sup> Sondang Siagian. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 146.

- 5) Penghargaan, melalui penghargaan ini guru dan karyawan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya.<sup>19</sup>

Selain itu, dalam buku karangan Sudarwan Danim juga mengemukakan adanya beberapa upaya dalam meningkatkan motivasi kinerja bawahan yaitu:

- 1) Rasa hormat (*respect*). Berikan rasa hormat secara adil, demikian juga penghargaan.
- 2) Informasi (*information*). Informasikan standar prestasi, tentukan dan beritahukan apa yang harus dikerjakan.
- 3) Perilaku (*behavior*). Berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi, sehingga mereka berusaha lebih baik lagi.
- 4) Hukuman (*punishment*). Berikan hukuman pada bawahan yang bersalah di ruang yang terpisah agar tidak menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat bawahannya.
- 5) Perintah (*comand*). Berikan perintah laksana ajakan, dan jika perlu beri contoh.
- 6) Perasaan (*sense*). Perasaan dimasukdkan antara rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, rasa mencapai prestasi.<sup>20</sup>

f. Teknik Memotivasi

<sup>19</sup> Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, , , , hlm.120.

<sup>20</sup> Sudarwan Danim. *Motivasi Kepemimpina Dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 41.

Diantara teknik memotivasi menurut Husaini Usman dalam Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Berfikir positif, ketika mengkritik bawahan begitu terjadi ketidakberesan, tetapi tidak lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju.
- 2) Menciptakan perubahan yang kuat. Adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri.
- 3) Membangun harga diri. Banyak kelebihan diri sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan adalah salah satu teknik memotivasi.
- 4) Memantapkan pelaksanaan. Ungkapkanlah dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu dan hargai dengan tulus.
- 5) Membangkitkan orang lemah menjadi kuat. Binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.
- 6) Membasmi sikap menunda-nunda.

Dengan adanya beberapa faktor dalam menumbuhkan motivasi kerja diatas, diharapkan kepala sekolah mampu mengaplikasikan dalam menggerakkan tenaga kependidikannya demi menumbuhkan motivasi kinerja yang tinggi.<sup>21</sup>

#### g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

---

<sup>21</sup> Husain Usman. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 244.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, motivasi dapat tumbuh melalui beberapa hal yaitu pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin dorongan, penghargaan, dan pengembangan pusat sumber belajar.<sup>22</sup> Merujuk pada pernyataan tersebut, di bawah ini akan diuraikan secara singkat tentang hal-hal yang dapat menumbuhkan motivasi.

Pengaturan lingkungan fisik perlu dilakukan untuk memotivasi guru supaya dapat mengerjakan tugas secara maksimal. Pengaturan lingkungan fisik diantaranya mengatur ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, serta mengatur lingkungan kerja sekolah yang menyenangkan.

Kemudian mengatur suasana kerja. Seperti halnya dengan mengatur iklim fisik, suasana kerja yang menyenangkan. Itu semua dapat membangkitkan semangat kinerja guru. Selain itu disiplin dalam arti bahwa melalui disiplin terhadap apapun baik waktu maupun seragam diharapkan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas kinerja guru.

Selain itu, kepala sekolah sebagai seorang motivator yaitu memberikan penghargaan untuk meningkatkan kinerja para guru, dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Bukannya kerja RODI atau ROMUSA tetapi disini hanya menekankan peran dan tanggung

---

<sup>22</sup> Ngalim Purwanto. Administrasi dan Supervisi Pendidikan.... hlm. 113

jawab seorang pendidik. Kepala sekolah juga harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya. Dan yang lain yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu melakukan pengembangan pusat sumber belajar agar dapat memperkaya kegiatan pembelajaran, agar pembelajaran selalu menggunakan inovasi-inovasi yang sesuai dengan kondisi anak.

## 2. Supervisi Kepala Sekolah

### a. Pengertian supervisi umum

Kata supervisi berasal dari bahasa Inggris *supervision* yang terdiri dari dua kata, yaitu *super* dan *vision*, yang mengandung pengertian melihat dengan sangat teliti pekerjaan secara keseluruhan. Sasaran supervisi adalah pendidikan proses pengajaran di sekolah.

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, menari dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai.

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara

individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.<sup>23</sup>

Menurut Burton dan Brukner, *supervisi* adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Lebih luas lagi menurut Kimball Wiles yang menjelaskan bahwa supervisi adalah bantuan yang diberikan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar menjadi lebih baik.

Jadi supervisi memiliki pengertian yang luas. Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personal sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.<sup>24</sup> Ia berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam mengembangkan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran, dan metode-metode pelajaran yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajarannya, dan sebagainya.

b. Kepala sekolah sebagai supervisor

---

<sup>23</sup> Piet A. Sahertian. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000) hlm. 17.

<sup>24</sup> Luk-luk N.M. *Supervisi Pendidikan*. (Yogyakarta: Teras. 2009) hlm. 23.

Secara umum kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain:<sup>25</sup>

- 1) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- 2) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.
- 3) Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- 4) Membina kerja sama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
- 5) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 6) Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau POMG dan instalasi-instalasi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.<sup>26</sup>

c. Teknik mensupervisi

---

<sup>25</sup> Amiruddin Siahaan, dkk. *Manajemen pengawas pendidikan* (Ciputat: Quantum Teaching, 2006) hlm. 15-16

<sup>26</sup> Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007) hlm. 88.



Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Secara garis besar cara atau teknik supervisi dapat digolongkan yaitu:

- 1) Ditinjau dari banyak guru
  - a) Teknik individual

Teknik individual adalah teknik supervisi yang dilakukan secara perseorangan.<sup>27</sup> Biasanya teknik ini digunakan untuk menghadapi masalah yang bersifat pribadi dan khusus yang membutuhkan jaminan kerahasiaan.<sup>28</sup>

Beberapa teknik supervisi individual yaitu:

- (1) Teknik kunjungan kelas

Teknik kunjungan kelas adalah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh supervisor atau kepala sekolah untuk melihat atau mengamati secara langsung seorang guru yang sedang mengajar.<sup>29</sup> Tujuan kunjungan kelas ini memperoleh gambaran yang sebenarnya tentang proses belajar mengajar yang dilakukan guru terhadap para siswa.

Kunjungan kelas dapat dilakukan tanpa memberitahu sebelumnya, dengan memberi tahu dan atas dasar undangan guru, untuk kunjungan tanpa memberitahu sebelumnya, seorang kepala sekolah secara tiba-tiba datang ke kelas

---

<sup>27</sup>*Ibid.*, hlm. 120

<sup>28</sup> Ary H. Gunawan. *Administrasi Sekolah Administrasi Pendidikan Mikro*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 203.

<sup>29</sup> Mulyasa. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*. ( Jakarta: Departemen Agama RI, 2005), hlm. 43.

ketika guru mengajar. Kunjungan kelas dengan memberitahu yaitu berdasarkan jadwal yang telah direncanakan. Sedangkan kunjungan atas dasar undangan guru berarti seorang guru bermaksud mengundang kepala sekolah untuk mengunjungi kelasnya.<sup>30</sup>

(2) Teknik kunjungan observasi

Teknik kunjungan observasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan guru untuk mengamati seorang kepala sekolah atau demonstran atau guru yang cakap yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Kunjungan observasi dapat dilakukan dimadrasah sendiri maupun mengadakan kunjungan di sekolah lain. Setelah selesai kunjungan observasi dilakukan diskusi antara guru-guru, pengamat dengan demonstran.<sup>31</sup>

b) Teknik kelompok

Teknik kelompok adalah teknik supervisi yang dilakukan secara kelompok. Dan jika masalah yang dihadapi sejenis, misalnya dalam halpembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran, peningkatan mutu pendidikan, menangkal

---

<sup>30</sup> Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hlm. 120.

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 122.

kenakalan remaja, dan perkelahian antar siswa.<sup>32</sup> Beberapa teknik supervisi yang bersifat kelompok yaitu:

(1) Rapat guru

Rapat guru adalah suatu kegiatan pertemuan untuk menyusun suatu program atau rencana kegiatan yang dilakukan guru-guru secara periodik. Berbagai hal yang dapat dijadikan bahan dalam rapat kegiatan supervisi yaitu seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi atau tata laksana sekolah.<sup>33</sup>

(2) Lokakarya atau pengadaan pelatihan-pelatihan

Lokakarya atau pengadaan pelatihan-pelatihan adalah suatu teknik supervisi yang dilakukan melalui penataran-penataran guru bidang studi, penataran tentang metodologi pembelajaran dan lain sebagainya. Mengingat penataran sering kali dilaksanakan di pusat atau wilayah maka tugas kepala sekolah adalah melaksanakan tindak lanjut dari hasil penataran sehingga dapat dipraktikan.

2) Ditinjau dari menghadapi guru

a) Metode langsung

Metode langsung adalah suatu metode supervisi yang dilakukan tanpa perantara atau media terhadap orang yang

---

<sup>32</sup> Ari H. Gunawan. *Administrasi Sekolah Administrasi Pendidikan Mikro*,, hlm. 203.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 122.

disupervisi. Perilaku supervisor yang nampak dalam metode langsung misalnya dengan menjelaskan, menampilkan, mengarahkan, mendemonstrasikan, dan menyakinkan.<sup>34</sup>

b) Metode tidak langsung

Metode tidak langsung adalah suatu metode supervisi yang dilakukan dengan kontak tidak langsung, menggunakan media atau perantara dengan orang yang disupervisi. Misalnya dengan papan pengumuman, buletin, angket, dan sebagainya.<sup>35</sup>

3. Kinerja Guru

Pengertian guru menurut undang-undang guru dan dosen No 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>36</sup>

Sedangkan menurut evaluasi penulis guru adalah panutan yang harus digugu dan ditiru bagi kehidupan dan pribadi peserta didik. Artinya guru harus menjadi contoh dan teladan, membangkitkan motivasi belajar siswa serta memberikan dorongan atau motivasi. Guru hanya bukan pengajar, pelatih dan pembimbing tetapi juga sebagai cermin tempat subyek didik dapat berkaca.

---

<sup>34</sup>Piet A. Sahartian dkk. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 62.

<sup>35</sup>Ari H. Gunawan. *Administrasi Sekolah Administrasi Pendidikan Mikro*, hlm. 203-204

<sup>36</sup>Undang-undang. *Guru Dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 2.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan baik.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, aturan ini pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.<sup>37</sup>

Kinerja mengajar guru yang baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

---

<sup>37</sup>*Ibid.*, hlm. 2.

Sedang menurut Undang-undang No.20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.<sup>38</sup>

a. Konsep Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberi kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi atau sekolah tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan dari hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.<sup>39</sup>

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu

---

<sup>38</sup>Undang-undang. *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1 Bab 1 (Yogyakarta: Media Wacana Pres, 2005), hlm.9.

<sup>39</sup> Tempe, A. Dale. *Kinerja*. (Jakarta : PT. Gramedia Asri Media, 1992), hlm. 56.

pekerjaan.<sup>40</sup> Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesukaan sesuatu 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.

Tingkatkan keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil

---

<sup>40</sup> Fatah, N. *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 78.

pekerjaan mereka juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan kerja guru dan kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Dan lebih dikerucutkan lagi bahwa indikator kinerja guru antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola kelas.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

c. Unsur-unsur kinerja

- 1) Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat digunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.
- 2) Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan hasil rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak setengah periode harus memberikan hasil setengah dari keseluruhan.
- 3) Unsur metode, dalam arti seorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman yang telah ditentukan, yaitu metode kerja yang efektif dan efisien, ditambah pula dalam bekerjanya pegawai



tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Ada 3 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang:<sup>41</sup>

1) Faktor individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2) Faktor situasional

Meliputi kebijakan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

3) Faktor fisik dan pekerjaan

Meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan alat-alat kerja dan lingkungan kerja (seperti pentinaran, kebisingan dan ventilasi).

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian lapangan (*field research*). Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian lapangan,

---

<sup>41</sup> Hasibuan. H. Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 73.

maka pengumpulan datanya merupakan telaah atau kajian terhadap hasil observasi, wawancara, dan dokumen yang berupa data sekunder yang kemudian dianalisis dengan teori yang ada, jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>42</sup>

Dalam mengadakan suatu penelitian, peneliti tidak melakukan manipulasi atau penetapan peristiwa-peristiwa yang akan terjadi, melainkan apa yang tampak dan sudah terjadi. Sehingga peneliti mempunyai cara pandang berpikir yang menekankan fokus kepada pengalaman-pengalaman subyektif dan interpretasi-interpretasinya terhadap dunia subjek penelitian.<sup>43</sup>

## 2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti.<sup>44</sup> Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan 4 orang guru dari 7 guru yang ad di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta.

---

<sup>42</sup> Lexy J Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 6.

<sup>43</sup> *Ibid.*, hlm. 15.

<sup>44</sup> Saifuddin Azwar. *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), hlm.34-35

### 3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data. Metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Metode Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara, penyelidik, mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti atau diselidiki.<sup>45</sup> Dalam tahap ini, penulis tidak ambil bagian dalam kegiatan belajar mengajar. Metode ini digunakan untuk mengetahui proses interkasi antara kepala sekolah dan tenaga pendidik di SDIT Bina Anak Islam Terpadu Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta. Pengamatan dilakukan disekolahan baik dalam ruangan maupun luar ruangan, meliputi proses pemberian motivasi dan supervisi yang paling utama, letak geografis dan keadaan lingkungan, dan sarana prasarana yang digunakan dalam pembelajaran di SDIT Bina Anak Islam Terpadu Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta.

#### b. Metode Interview (Wawancara)

Metode ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Terpadu Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta. Dalam hal ini

---

<sup>45</sup>Mardalis. *Metode Penelitian "Suatu Pendekatan Proposal"*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 74.

peneliti akan mewawancarai pihak-pihak terkait yang dapat memberikan informasi, yakni kepala sekolah dan guru-guru.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada subjek-subjek yang telah ditetapkan untuk mencari data-data yang dibutuhkan. Penulis menggunakan wawancara atau interview bebas terpimpin maksudnya adalah interview ini dilaksanakan dengan menggunakan kerangka pertanyaan yang sudah disiapkan penulis untuk diajukan kepada responden, akan tetapi cara penyampaian pertanyaan tidak terlalu formal harmonis dan tidak kaku sekalipun pewawancara telah terikat oleh pedoman wawancara.<sup>46</sup>

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tertulis seperti sejarah singkat, sasaran, visi dan misi, letak geografis sekolah, serta hal-hal lain yang dapat dipergunakan sebagai kelengkapan data dalam penelitian ini.

4. Metode Analisis Data

Miles and Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yang penulis lakukan yaitu mereduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Mereduksi data yaitu mengumpulkan data yang diperoleh dari lapangan yang jumlahnya

---

<sup>46</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta 2010).hlm. 320.

cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci, setelah data direduksi maka langkah selanjutnya menyajikan data untuk memahami dan memudahkan kerja selanjutnya, dan yang terakhir penarikan kesimpulan yang kredibel dari lapangan.

#### 5. Triangulasi Data

Setelah melakukan analisis data yaitu selanjutnya diperlukan uji kredibilitas data dengan menggunakan cara Triangulasi. Yang mana Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, dan triangulasi waktu digunakan untuk kredibilitas data.<sup>47</sup>

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini sistematikanya di bagi menjadi empat bab masing-masing di bagi menjadi sub-sub bab yang mempunyai kaitan, saling mendukung dan saling melengkapi membentuk suatu kesatuan yang utuh. Garis besar sistematika pembahasan dalam skripsi ini diklasifikasikan sebagai berikut:

---

<sup>47</sup>*Ibid.*, hlm. 337

BAB I, merupakan pendahuluan yang bertujuan untuk mengantarkan pada pembahasan skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metodologo penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, berisi tentang gambaran umum SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta yang terdiri dari: Letak Geografis, Sejarah Berdiri, Visi dan Misi, Struktur organisasi, Guru, Karyawan dan Siswa, Sarana dan Prasarana.

BAB III, berisi tentang pembahasan upaya kepala sekolah SDIT Bina Anak Islam Krapyak Bantul Yogyakarta sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru, hambatan dan kemudahan sebagai motivator dan supervisor kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta.

BAB IV, bab yang terakhir ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah diadakan penelitian lebih mendalam tentang peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT BAIK dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT BAIK cukup baik, peran kepala sekolah yaitu selalu memberi masukan-masukan dalam kinerja guru yang kurang baik, masalah pengajaran, serta menerapkan kondisi ruang kerja dan iklim yang kondusif dengan cara kerja secara tim, bila ada kelemahan antar sesama maka saling memberi arahan walaupun terkadang kepala sekolahnya yang salah harus diingatkan, selalu bekerja sesuai koridor visi dan misi sekolah, selalu musyawarah mufakat dalam setiap mengambil kebijakan. Itulah yang membuat situasi dan kondisi yang nyaman dalam bekerja. Cara kepala sekolah sebagai motivator yaitu melalui: rasa hormat (*respect*), informasi (*information*), hukuman (*punishment*), perilaku (*behavior*), perintah (*comand*), perasaan (*sence*). Diantaranya hasil dari motivasi yaitu kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan dan metode strategi dalam mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, Kemampuan mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil

wawancara dengan guru-guru yang mengungkapkan bahwa mereka merasa termotivasi dengan pemberian motivasi dari kepala sekolah serta dapat dilihat pula dari prestasi guru dalam meningkatkan kinerjanya dapat bekerja lebih baik dan menghasilkan murid yang bertambah disetiap tahunnya serta nilai siswa yang semakin naik tiap tahunnya.

Kepala sekolah selain menjadi motivator juga disini sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT BAIK yaitu peran kepala sekolah cukup baik, dalam tugasnya memberikan supervisi yang dilakukan kepala sekolah yaitu

- a. Membantu para guru dalam menggunakan metode mengajar.
- b. Membantu para guru dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
- c. Memberikan pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Untuk meningkatkan kinerja guru di SDIT BAIK kepala sekolah menggunakan dua teknik atau strategi yang digunakan yakni: teknik individu dan kelompok. Teknik individu meliputi: Kunjungan kelas dan percakapan pribadi. Sedangkan kelompok meliputi: Rapat guru, Orientasi pertemuan guru-guru, Lokakarya, Adanya diklat atau pelatihan untuk guru, Saranan dan prasarana dilengkapi untuk menunjang pembelajaran, adanya pegangan guru berupa buku, kedisiplinan guru-guru yang tertera pada tata tertib SDIT BAIK Yogyakarta.

2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru



- a. Faktor-faktor pendukung diantaranya;
  - 1) Bekerja secara tim.
  - 2) Jumlah guru yang masih sedikit.
  - 3) Guru sudah mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.
- b. Faktor-faktor penghambat diantaranya;
  - 1) Kesibukan guru masing-masing diluar sekolah.
  - 2) Latar belakang pendidikan guru yang berbeda.
  - 3) Proses perpindahan sekolah dari gedung yang lama ke yang baru.

## **B. Saran-saran**

1. Untuk kepala sekolah SDIT BAIK Yogyakarta
  - a. Agar lebih bervariasi lagi dalam memotivasi dan mensupervisi guru sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru, karena masih banyak upaya dan strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan supervisi guru.
  - b. Faktor pendukung dalam memotivasi harus terus dioptimalkan dan faktor-faktor penghambat agar dicari solusi yang terbaik yang dihadapi kepala sekolah, karena akan menjadikan guru lebih puas lagi dengan peran kepala sekolah sebagai motivator dan pemberi supervisi

2. Untuk para guru-guru di SDIT BAIK

Agar selalu menghargai peran dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai motivator, dan selalu menerima dan menghormati supervisi yang telah dijalankan kepala sekolah tanpa ada bantahan maupun perasaan yang kurang enak.

### **C. Kata Penutup**

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat-NYA sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tidak ada halangan apa-apa.

Penyusunan skripsi ini merupakan kajian singkat tentang “ Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dan Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT BAIK Yogyakarta”, walaupun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mencurahkan waktu, fikiran namun kesempurnaan hanyalah milik-NYA, kita sebagai hambanya hanya berkewajiban untuk usaha. Mungkin skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis mohon kritik dan saran yang mendukung selalu penulis tunggu dari pembaca yang budiman.

Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi yang mebacanya dan memberi sumbang pemikiran bagi orang yang berkepentingan. Semoga Ridho Allah SWT dan syafaat Nabi Muhammad SAW selalu menertai kita. Amin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Siahaan, dkk. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching. 2006
- Azwar, Nasrul. *Problematika Seputar Guru*. Diakses tanggal 22 Desember 2012 dari <http://pakguruonline.pendidikan.net>
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 1994
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Semarang: CVToha Putra. 1996
- Dyah Dwi Listyorini, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru dan Karyawan di MTsN Model Parakan Temanggung Jawa Tengah". *Skripsi*, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2010.
- Eko, Darmoko. *Tsaurus Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2009
- Eriantik Nor Azizah, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN Sumber Agung Bantul Yogyakarta", *Skripsi*, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2011.
- Husain, Usman. *Manajemen; Teori, Praktik, Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006
- Kartini, kartono. *Pemimpin dan kepemimpinan "apakah kepemimpinan itu?"* jakarta: PT. Raja grafindo persada. 2009
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010
- Lexy, J, Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007
- Luk-luk N.M. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Teras. 2009
- Maunah Binti. *Landasan Pendidikan*. Yogyakarta: Sukses Offest. 2009
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandsung: PT Remaja Rosdakarya Offest. 2007
- \_\_\_\_\_ *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offest. 2007
- \_\_\_\_\_ *Manajemen & dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi aksara. 2012
- Mardalis. *Metode Penelitian "Suatu Pendekatan Proposal"*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008

- Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1987
- Saifuddin azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1999
- Sahertian, piet. A. *Konsep Dasar & Teknik SUPERVISI PENDIDIKAN Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta. 2008
- Samani, Muchlas. dkk. *Manajemen Sekolah: panduan praktis pengelolaan sekolah*. Yogyakarta: adicita. 2009
- Saksono, Gatut. *Pendidikan yang memerdekakan siswa*. Yogyakarta: Rumah Belajar Yabinkas. 2008
- Sondang, Siagan. *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta. 1995
- Sardiman AM. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007
- Sudarwan, Danim. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2004
- Tempe, A. Dale. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media. 1992
- Undang-undang. *Guru Dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika. 2005
- Wahab, H,S Abd. Dkk. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2011
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT Rajagrafindo persada. 2003
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (learning organization)*. Bandung: Alfabeta. 2009
- Zainul Ngator, “Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja dan Prestasi Guru (MTs Negeri Wates Kulonprogo)”, *Skripsi*, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2010.
- Zamroni. *Paradigma Pendidikan Indonesia*. Bandung : Bigraf Publising. 2007

## Lampiran I

### Pedoman Pengumpulan Data

#### A. Pedoman Wawancara

Wawancara digunakan untuk mengetahui bab dua dan bab tiga, yaitu: letak geografis, visi dan misi, sejarah berdirinya, sarana dan prasarana, keadaan guru, hasil kinerja guru, faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meotivator dan supervisor, adapun pedoman pertanyaannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk kepala sekolah
  - a. Bagaimana status SDIT Bina Anak Islam Krpyak (BAIK)?
  - b. Bagaimana sejarah berdirinya sekolah, visi misi sekolah, jumlah guru dan siswa, letak geografis, keadaan srana dan prasarana, tata tertib sekolah?
  - c. Bagaimana kinerja guru selama ini selama ibu memimpin?
  - d. Berapa lama ibu menjadi kepala sekolah?
  - e. Apa motivasi yang sering ibu sering lakukan? Upaya atau strategi apa yang biasanya lakukan? Sesuai dengan sudarwan danim melalui resa hormat, perasaan, hukuman, informasi dan perintah?  
Dilihat di indikator
  - f. Supervisi apa yang ibu lakukan sebagai seorang supervisor?  
Teknik-teknik apa yang biasanya dilakukan? Dilihat di indikator
  - g. Bagaimana kinerja guru selama mengajar?

h. Masalah apa yang sering muncul dalam iklim kerja disekolah ini?  
Dan bagaimana solusinya

i. Seberapa sering para guru mendiskusikan masalah mereka?

j. Faktor pendukung apa yang mempermudah kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor?

k. Faktor penghambat apa yang mempersulit kepala sekolah sebagai supervisor?

2. Untuk guru

a. Motivasi dari kepala sekolah apa yang bpk/ibu dapat dari kepala sekolah?

b. Sebarapa besar peran kepala sekolah sebagai motivator dalam kinerja guru?

c. Bagaimana kinerja bpk/ibu dalam mengajar? Jam berapakah datang kesekolah? Pualang jam berapa?

d. Supervisi apa yang sering dilakukan kepala sekolah sebagai seorang supervisor?

e. Apakah kepala sekolah pernah berkunjung ke kelas ketika bpk/ibu mengajar?

f. Apakah ada peningkatan kinerja setelah ada supervisi dari kepala sekolah?

B. Pedoman Observasi

1. Letak geografis, sarana dan prasarana, tata ruang kerja.

2. Interaksi antara kepala sekolah dan guru.

3. Rapat jajaran guru
4. Proses pembelajaran guru didalam kelas
5. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru

#### C. Pedoman Dokumentasi

1. Jumlah guru dan siswa.
2. Visi misi sekolah.
3. Struktur organisasi.
4. Tata tertib guru.
5. Jadwal pemakaian seragam guru.
6. Ruang kerja guru.
7. Interaksi kepala sekolah dan guru.
8. Keadaan staf pendidik.

**Beberapa Indikator Kinerja Kepala Sekolah Yang Efektif dalam meningkatkan kinerja guru:**

1. Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif
2. Menerapkan sistem evaluasi yang efektif, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan
3. Melakukan refleksi diri ke arah pembentukan karakter kepemimpinan sekolah yang kuat
4. Melaksanakan pengembangan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi
5. Menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan
6. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib (bebas narkoba, disiplin, aman, tentram, 5 S = Salam, Sapa, Sopan, Senyum, Silaturahmi)
7. Menumbuhkan budaya mutu di lingkungan sekolah
8. Menumbuhkan harapan prestasi tinggi
9. Menumbuhkan kemauan untuk berubah
10. Melaksanakan keterbukaan/transparansi manajemen sekolah
11. Mewujudkan visi dan misi sekolah
12. Melaksanakan pengelolaan tenaga pendidikan secara efektif
13. Melaksanakan pengelolaan sumber belajar secara efektif
14. Mengelola kegiatan kesiswaan (ekstrakurikuler) secara efektif
15. Mengembangkan kepemimpinan instruksional



**Indikator kinerja guru:**

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola kelas.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

## Lampiran II

Data hasil lapangan

### Catatan lapangan I

Metode pengumpulan data	: Wawancara
Tanggal	: 20 Mei 2013
Waktu	: 09.00-10.00 WIB
Sumber data	: Ibu Sri Jauhar Qomariyah S.Psi
Lokasi	: Kantor

Pada tanggal 20 Mei 2013 pukul 09.00, penulis datang ke sekolah SDIT Bina Anak Islam Krapyak Yogyakarta. Penulis memperkenalkan diri kepada kepala sekolah serta memohon izin untuk mewawancarai dengan beliau seputar peran kepala sekolah di SDIT Bina Anak Islam Krapyak. Selanjutnya penulis menyampaikan maksud dan tujuan ke sekolah yaitu untuk melakukan penelitian tentang peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah menyambutnya dengan baik maksud dan tujuan penulis ke sekolah. Tetapi pertemuan pertama ini tidak akan langsung membahas ke inti penelitian. Hanya sekedar mengobrol-obrol seputar sekolah ini, asal berdirinya, jumlah siswa dan guru.

Letak sekolah yang jauh dari keramaian membuat situasi sekolah sangat kondusif dan enak dibuat kegiatan mengajar dan proses di sekolah.

### **Interpretasi:**

SDIT Bina Anak Islam Krapyak adalah sekolah yang terbuka terhadap pihak luar dan sangat menghormati tamu. Kepala sekolah sangat ramah dan bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Semakin tahun semakin mendapat kepercayaan dari masyarakat terbukti dari jumlah siswa yang ada.

## Catatan lapangan II

Metode pengumpulan data	: Wawancara
Tanggal	: 25 Mei 2013
Waktu	: 09.00-10.00 WIB
Sumber data	: Ibu Sri Jauhar Qomariyah S.Psi
Lokasi	: Kantor

Wawancara kali ini mengenai peran kepala sekolah apa saja yang sering dilakukan oleh kepala sekolah SDIT Bina Anak Islam Krapyak Yogyakarta. Kepala sekolah biasanya melakukan beberapa dorongan baik itu dari dalam maupun dari luar. Biasanya memberi motivasi melalui kenaikan honor atau gaji, selalu menasehati guru, bekerja secara tim,

Selain itu motivasi kerja diberikan kepada kepala sekolah disana para guru meningkatkan kinerjanya. Contoh apabila ada anak yang nilainya jelek dalam mata pelajaran tertentu pasti kepala sekolah akan memanggil guru untuk dimintai keterangan. Ternyata ada guru yang belum menguasai karakteristik siswa yang berbeda-beda.

Peran yang lain yaitu Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru menurut kepala sekolah SDIT BAIK sendiri, bahwa kepala sekolah merupakan pembujuk dan penggerak bagi para guru agar selalu sadar dengan peran dan tanggung jawab masing-masing, kepala sekolah selalu mencoba memberikan iklim yang kondusif dengan cara bekerja sebagai tim dan tidak ada atasan serta bawahan untuk membuat para guru tidak canggung-canggung apabila ingin bertanya. Serta selalu mendorong untuk bekerja sesuai koridor visi dan misi sekolah.

**Interpretasi:**

Dalam wawancaranya dengan ibu Sri panggilan akrabnya, beliau berkata bahwa beliau selalu aktif dalam memberikan motivasi kepada para guru-guru yang dilakukannya setiap diadakan rapat satu kali dalam seminggu yaitu pada hari jumat pagi maupun pertemuan perorangan



## Catatan lapangan III

Metode pengumpulan data	: Wawancara
Tanggal	: 26 Mei 2013
Waktu	: 08.00-09.00 WIB
Sumber data	: Ibu Sri Jauhar Qomariyah S.Psi
Lokasi	: Kantor

Wawancara kali ini mengenai upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk membantu para guru yang menghadapi masalah dalam proses pembelajaran, kepala sekolah melakukan observasi dengan melihat langsung proses pembelajaran di kelas. Dengan demikian kepala sekolah dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi guru sehingga akan mempermudah guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Selain memecahkan masalah juga harus diimbangi dengan komunikasi yang harmonis antara siswa, guru dan kepala sekolah.

Kepala sekolah melakukan dua teknik dalam kerjanya sebagai supervisor diantaranya melakukan kunjungan kelas, mengadakan pelatihan-pelatihan, melakukan evaluasi, rapat kerja, dan memberikan pelayanan kepada setiap guru yang membutuhkan konsultasi.

Faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah yaitu adanya semangat kinerja guru yang tinggi, kesibukan masing-masing guru, perpindahan gedung dari yang lama ke yang baru. Pendidikan guru yang berbeda-beda, jumlah guru yang masih sedikit yaitu baru 7 orang.

**Interpretasi:**

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor disekolahan melakukan beberapa upaya dalam melakukan supervisi kepada guru-guru yaitu dengan mengunjungi kelas, melakukan pemantauan atau observasi secara langsung, melakukan rapat, melakukan evaluasi, dan pelayanan. Serta fktpr pendukung dan penghambat dalam melakukan tugasnya sebagai seprang motivator dan supervisor.

## Catatan lapangan IV

Metode pengumpulan data	: Wawancara
Tanggal	: 30 Mei 2013
Waktu	: 08.00-09.00 WIB
Sumber data	: Ibu Sri Jauhar Qomariyah S.Psi
Lokasi	: Kantor

SDIT Bina Anak Islam Krapyak Yogyakarta terletak didusun Krapyak wetan, desa panggunharjo, sewon, bantul yogyakarta.

1. Sebelah timur berbatasan dengan rumah warga (Bapak Yanto).
2. Sebelah utara berbatasan dengan jalan desa.
3. Sebelah selatan berbatasan dengan rumah warga (Bapak Yamri).
4. Sebelah barat berbatasan dengan rumah warga (Bapak Anto dan Bu Yuli).

Letak dusun krapyak wetan adlah disebelah kota yogyakarta kurang lebih 3 km dari pusat kota, sebelah utara *ring roud* selatan. Jauh dari keramaian membuat suasana kerja disekolah semakin enak, nyaman dan asri serta tentram.

**Interpretasi:**

Dilihat dari letaknya dan srana pendidikan yang ada disekitar sekolah ini sangatlah mendukung proses kegiatan yang ada di sekolah. Sehingga sangat berdampak juga terhadap iklim kerja dan dapat meningkatkan kinerja guru, karena guru merasa nyaman dan tentram disaat melaksanakan tugas.

## Catatan lapangan V

Metode pengumpulan data	: Wawancara
Tanggal	: 30 Mei 2013
Waktu	: 09.00-09.30 WIB
Sumber data	: Sri Haryati Puji Utami, S.P
Lokasi	: Kantor

Hasil wawancara dengan ibu guru kelas 2 ini Menurut pendapatnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di SDIT BAIK ini adalah memberi motivasi atau dorongan melalui:

- a. Kepala sekolah selalu mengontrol dalam bekerja guru didalam ruang kelas maupun diluar kelas
- b. Kepala sekolah selalu terdepan dalam hal kedisiplinan sehingga memberi contoh-contoh atau keteladanannya, dengan maksud bahwa beliau selalu memberi contoh melalui sikap dan tindakan. contoh: dalam hal tata tertib guru dan karyawan, kepala sekolah selalu memberi contoh dengan mentatai peraturan tersebut baik datang tepat waktu, dll
- c. Kepala sekolah selalu memberi bimbingan baik melalui rapat maupun secara perorangan
- d. Kepala sekolah selalu memberikan iming-iming menaikkan honor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru dan hukuman pemotongan gaji bila guru tidak rajin dalam berangkat bekerja.

Selain itu menurut ibu Sri Haryati, motivasi itu tidak hanya dari kepala sekolah saja motivasi yang paling utama itu justru dari diri sendiri. Menurutnya beliau berprofesi guru di SDIT BAIK udah 3 tahun lebih itu dilaksanakan dengan ikhlas untuk mendidik muridnya. Dari situlah beliau termotivasi dan menjadi kepuasan tersendiri bagi beliau.

**Interpretasi:**

Peran kepala sekolah sangatlah besar dalam meningkatkan kinerja guru. Biasanya selain selalu mengontrol. kedisiplinan selalu ditegakkan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru

## Catatan lapangan VI

Metode pengumpulan data	: Wawancara
Tanggal	: 30 Mei 2013
Waktu	: 09.50-10.30 WIB
Sumber data	: Widianingsih M.Si
Lokasi	: Kantor

Hasil wawancara dengan ibu Widianingsih M.Si Guru Kelas 1-4 dan juga bahasa inggris. Menurut ibu Widianingsih guru bahasa inggris, peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di SDIT BAIK yaitu selalu mendorong guru agar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hal ini dilakukan kepala sekolah dengan cara melalui kepala sekolah selalu menghimbau pada para guru agar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hal ini dilakukan kepala sekolah dengan cara pembinaan membuat media pembelajaran, memberi contoh cara mengatasi anak dll.

Menurut beliau, motivasi itu juga timbul pada dirinya sendiri. Dan yang membuat ibu satu ini termotivasi dalam berkerja yaitu hubungan antar guru dan kepala sekolah yang selalu didasari dengan sistem kekeluargaan, selalu ada interaksi dan saling curhat antar guru baik formal maupun non formal dalam menangani siswanya yang membutuhkan bimbingan dan penyuluhan dari beliau maupun hal-hal yang lain baik itu mengenai pekerjaan ataupun yang lainnya.

**Interpretasi:**

Peran kepala sekolah sangat besar dalam memebrikan motivasi dan arahan-arahan kepada guru. Didasari dengan sistem kekeluargaan, ada interaksi yang baik antara kepala sekolah dan para guru.



## Catatan lapangan VII

Metode pengumpulan data	: Wawancara
Tanggal	: 30 Mei 2013
Waktu	: 10.00-10.30 WIB
Sumber data	: Mutrofi Sa'adah S.Pd
Lokasi	: Kantor

Hasil wawancara dengan ibu Mutrofi Sa'adah S.Pd guru kelas tiga. Beliau memberikan respon yang baik dalam saat saya menanyakan ketersediaan menurut beliau Peran kepala sekolah sebagai motivator menurut beliau sangatlah besar dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Menurut ibu ofi panggilan akrabnya kepala sekolah selalu mengawasi masalah kedisiplinan dalam bekerja, baik itu waktu berangkat kesekolah maupun pulang dari sekolah. Biasanya juga kepala sekolah akan memotong gaji guru bila guru tidak disiplin dalam bekerja.

Menurut beliau motivasi yang timbul dari diri sendiri (interistik) lebih menyentuh hati dalam meningkatkan kinerjanya sendiri. Karena sesuai dengan tanggung jawab dan sumpah jabatan beliau dari sekolah.

**Interpretasi:**

kepala sekolah selalu mengawasi masalah kedisiplinan dalam bekerja, baik itu waktu berangkat kesekolah maupun pulang dari sekolah. Biasanya juga kepala sekolah akan memotong gaji guru bila guru tidak disiplin dalam bekerja.

## Catatan lapangan VIII

Metode pengumpulan data	: Wawancara
Tanggal	: 30 Mei 2013
Waktu	: 10.15-10.30 WIB
Sumber data	: Ana Fatmawati, A.Md
Lokasi	: Kantor

Hasil wawancara dengan beliau ibu Ana Fatmawati, A.Md guru kelas, kelas dua Dengan sedikit sendau gurau perlahan ibu ini menjealaskan peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor. Menurutnya Peran kepala sekolah menurut ibu ana panggilan akrabnya yaitu selalu memberi masukan-masukan yang mendukung agar pekerjaannya lebih baik lagi seperti masalah pengajaran harus ada media dalam setiap pembelajaran, materi harus sesuai, dan cara menerangkan harus sesuai dengan kondisi. Dan semua itu masukan dari kepala sekolah sangatlah berharga dan penting dalam menunjang kinerjanya.

Dan menurut beliau faktor yang paling penting dan dominan yaitu faktor yang keluar dari dalam diri (intrinsik) karena semua itu adalah panggilan jiwa dan dilaksanakan dengan ikhlas setiap harinya.

**Interpretasi:**

Kepala sekolah selalu memberi masukan-masukan yang mendukung agar pekerjaannya lebih baik lagi seperti masalah pengajaran harus ada media dalam setiap pembelajaran, materi harus sesuai, dan cara menerangkan harus sesuai dengan kondisi.

## Catatan lapangan IX

Metode pengumpulan data	: Wawancara
Tanggal	: 31 Mei 2013
Waktu	: 08.00-09.30 WIB
Sumber data	: Sri Jauhar Qomariyah S.Psi
Lokasi	: Kantor

Dalam wawancara kali ini kepala sekolah menjelaskan. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Adapun untuk memperoleh data tentang kepemimpinan Kepala sekolah SDIT BAIK dalam memotivasi guru, pada hari Jumat 31 Mei 2013 penulis berusaha untuk menemui ibu kepala sekolah, peneliti datang ke sekolah pada jam 08.00 Wib, pada saat itu bapak kepala madrasah sedang membaca sebuah dokumen. Waktu itu merupakan jam kepala sekolah lagi membuat surat undangan untuk wali murid. Kemudian ibu kepala sekolah mengajak penulis untuk masuk ke ruang kepala sekolah, selanjutnya penulis mengadakan wawancara dengan mengajukan pertanyaan tentang bagaimana upaya dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru, beliau menjelaskan bahwa. Upaya yang saya lakukan dalam memotivasi guru adalah dengan menciptakan situasi dan kerjasama yang harmonis antar guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, memberikan penghargaan dan hukuman .

Selanjutnya peneliti menanyakan tentang bagaimana langkah-langkah menciptakan situasi dan hubungan yang harmonis antar guru, ibu kepala sekolah SDIT BAIK menyatakan bahwa: Situasi dan hubungan kerjasama yang harmonis di suatu sekolah memang sangat penting, dalam penerapannya saya menciptakan suasana terbuka maksudnya setiap guru diberi hak untuk menyatakan pendapat dan keinginan-keinginan terhadap perkembangan sekolah dan apabila ada masalah

maka akan dipecahkan bersama, dan juga melibatkan guru untuk berbagai kegiatan. Selain itu juga memberikan penjelasan tentang tujuan yang harus dicapai sekolah.

**Interpretasi:**

Bekerja secara tim, selalu memberikan pengarahan, mengambil keputusan secara bersama-sama, menciptakan situasi dan kerjasama yang harmonis antar guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, memberikan penghargaan dan hukuman.

## Catatan lapangan X

Metode pengumpulan data	: Observasi
Tanggal	: 2 Mei 2013
Waktu	: 10.20-10.30 WIB
Sumber data	: Sri Jauhar Qomariyah S.Psi
Lokasi	: Kantor

Pada hari senin tanggal 2 Mei 2013 jam 10.20-10.30 wib penulis datang kesekolah untuk melakukan observasi tentang letak geografis, visi misi sekolah, dan cara-cara interaksi apa saja yang kepala sekolah lakukan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang morivator dan supervisor dalam sekolah SDIT Bina Anak Islam Krpyak Yogyakarta.

Dalam observasi kepala sekolah memebrikan beberapa file yang berisi tentang sekolahan baik itu letak geografis, jumlah guru dan siswa, sarana dan prasarana, tata tertib sekolah dan absensi guru.

Selain itu, dalam observasi pagi ini kepala sekolah menjelaskan bahwa proses interaksi dengan guru yang beliau lakukan itu menerapkan kepemimpinan yang demokratis, artinya tidak ada kekakuan atau ketegangan dalam bekerja. Semua seperti keluarga sendiri dan apabila ada yang meminta bantuan yang tidak sibuk akan membantu para guru yang kesulitan itu.

**Interpretasi:**

letak geografis, jumlah guru dan siswa, sarana dan prasarana, tata tertib sekolah dan absensi guru. menerapkan kepemimpinan yang demokratis, artinya tidak ada kekakuan atau ketegangan dalam bekerja. Semua seperti keluarga sendiri dan apabila ada yang meminta bantuan yang tidak sibuk akan membantu para guru yang kesulitan itu

## **VISI DAN MISI SEKOLAH**

### 1. Visi SDIT Bina Anak Islam Krpyak (BAIK)

“Menyemai Generasi Qur’ani yang mampu mengedepankan Akhlaqul Karimah dengan dibekali Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang mumpuni”.

### 2. Misi SDIT Bina Anak Islam Krpyak (BAIK)

- a. Mendasari aqidah melalui pengamalan ajaran agama Islam
- b. Mengoptimalkan seluruh potensi sekolah dalam proses pembelajaran dan bimbingan yang professional
- c. Mengembangkan pengetahuan di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Bahasa, Olahraga dan Seni Budaya sesuai dengan minat, bakat dan potensi siswa.
- d. Menjalin kerjasama yang harmonis antara warga sekolah dan tokoh-tokoh pendidikan, lembaga-lembaga pemerintahan maupun non pemerintahan dan lingkungan sekitar.

### 3. Tujuan SDIT Bina Anak Islam Krpyak (BAIK)

Membentuk generasi yang mantap dalam Aqidah, Ilmu dan Amaliah. Membentuk generasi yang khusyuk dalam beribadah. Membentuk generasi yang berakhlaq terpuji, bersikap santun sesuai adab Islam dan peduli lingkungan. Membentuk generasi yang berwawasan luas, berdaya pikir kritis dan kreatif. Membentuk generasi yang bertanggungjawab, pemberani dan aktif beramar ma’ruf nahi mungkar. Membentuk generasi yang sehat dan lincah.

**STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH**  
**SUSUNAN PENGURUS PENYELENGGARA SEKOLAH**  
**SDIT BINA ANAK ISLAM KRAPYAK**

**Susunan Pengurus Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Cabang Bantul**

Ketua : Drs.H. Edhi Gunawan, M.Pd.I

H.M. Yahman, S.Ag

Sekretaris : Drs. H. Marhadi Fu'ad, M.S.I

Musman, S.Pd.I

Bendahara : Drs. H. Kasmat Hidayat

**Pengurus Harian SDIT Bina Anak Islam Krapyak (BAIK)**

Ketua : H.M. Wasilan

Wakil Ketua : Drs. Yusuf Hamdani, M.S.I

Sekretaris : Waryo, S.Ag

Bendahara : Drs. H. Taufiq Damisi

Ketua Komite Sekolah : : Sigit Sanyata, M.Pd

Wakil Ketua Komite Sekolah : H.M. Wasilan

Sekretaris Komite Sekolah : Waryo, S.Ag

Bendahara Komite Sekolah : Drs. H. Taufiq Damisi

## **Kepala Sekolah dan Guru**

Kepala Sekolah : Sri Jauhar Qomariyah, S.Psi

Guru :

- 1) Sri Haryati Puji Utami, S.P
- 2) Mutrofi Sa'adah A.Ma
- 3) Ana Fatmawati, A.Md
- 4) Karimatunnisa, S.Pd.I
- 5) H. Hilmi Hakimudin, S.Pd. I
- 6) Umi Azizah, S.Ag, Al Hafidzah
- 7) Widianingsih M.Pdi

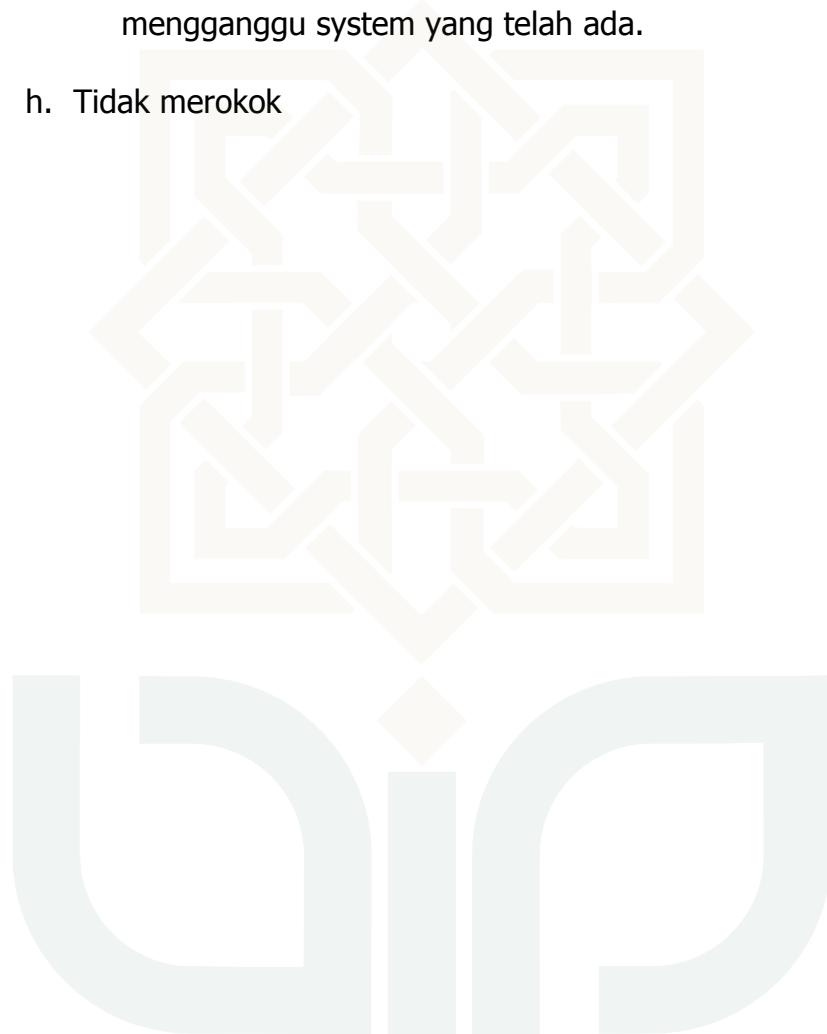


**TUGAS GURU DI SDIT BINA ANAK ISLAM KRAPYAK YOGYAKARTA**

- a. Mengajar dengan profesional
- b. Tidak pilih kasih kepada peserta didik
- c. Tidak senang membicarakan kejelekan teman kepada teman yang lain (ghibah)
- d. Apabila ada hal kurang baik dilakukan oleh guru yang lain, yang mengetahui sebaiknya menyampaikan kepada kepala sekolah agar permasalahan yang mungkin berimbas pada profesionalisme kerja dan menghambat perkembangan lembaga dapat dihindari.
- e. Tidak berkata kasar baik kepada siswa maupun kepada sesama guru
- f. Merespon setiap informasi dengan positif tanpa mengeluarkan pernyataan maupun pertanyaan yang bernada menyindir, menjatuhkan, meremehkan
- g. Prosedur penyelesaian masalah pribadi di sekolah :
  - ✓ Bersedia untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dengan cara berkomunikasi yang baik dan langsung dengan teman yang bersangkutan
  - ✓ Apabila tidak membawa hasil, kepala sekolah bertindak sebagai mediator
  - ✓ Apabila permasalahan yang muncul antara kepala sekolah dengan guru maka pengelola menjadi mediator

- ✓ Kepala sekolah dan atau pengelola dapat membuat keputusan baik dalam bentuk skorsing maupun PHK terhadap yang bersangkutan apabila masalah pribadi tersebut berimbas kepada profesionalisme kerja dan mengganggu system yang telah ada.

h. Tidak merokok





**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**  
**SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/4275N/5/2013

Membaca Surat : WD Bid.Ak.Fak.IlmU Tarbiyah dan Keguruan UIN Nomor : UIN.02/DT.1/TL.00/2439/2013  
Tanggal : 15 Mei 2013 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
  2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
  3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
  4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : EMHA DZIAUL HAQ NIP/NIM : 09480109  
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281  
Judul : PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS DI SDIT BINA ANAK ISLAM KRAPYAK PANGGUNGHARJO SEWON BANTUL YOGYAKARTA)  
Lokasi : - Kota/Kab. BANTUL  
Waktu : 17 Mei 2013 s/d 17 Agustus 2013

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjaprovo.go.id](http://adbang.jogjaprovo.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjaprovo.go.id](http://adbang.jogjaprovo.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 17 Mei 2013

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Bantul c/q Bappeda
3. Wakil Dekan Bid. Akademik Fak. Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Suka Yk
4. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
( B A P P E D A )

Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796  
Website: bappeda.bantulkab.go.id Webmail: bappeda@bantulkab.go.id

SURAT KETERANGAN/IZIN

**Nomor : 070 / 2259**

**Menunjuk Surat** : Dari : Sekretariat Daerah DIY Nomor : 070/4275/VI/5/2013  
Tanggal : 17 Mei 2013 Perihal : Ijin Penelitian

**Mengingat** : a. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;  
b. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perijinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;  
c. Peraturan Bupati Bantul Nomor 17 Tahun 2011 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Lapangan (PL) Perguruan Tinggi di Kabupaten Bantul.

**Diizinkan kepada** :  
Nama : **EMHA DZAUL HAQ**  
P. T / Alamat : UIN SUKA, Jl. Marsda Adisucipto Yk  
NIP/NIM/No. KTP : 09480109  
Tema/Judul : **PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA GURU ( STUDI KASUS DI SDIT BINA ANAK ISLAM KRAPYAK PANGGUNG HARJO SEWON BANTUL YOGYAKARTA )**  
Kegiatan :  
Lokasi : SDIT Bina Anak Islam Sewon  
Waktu : 17 Mei 2013 s/d 17 Agustus 2013  
Personil :

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan institusi Pemerintah Desa setempat serta dinas atau instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan perundangan yang berlaku;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk *softcopy* (CD) dan *hardcopy* kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan;
5. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;
6. Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan; dan
7. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah.

Dikeluarkan di : B a n t u l  
Pada tanggal : 17 Mei 2013

A.n. Kepala,  
Sekretaris,  
Ub.  
Ka. Subbag Litbang



**Henry Endrawati, SP., MP**  
NIP. 19710681 199803 2 004

**Tembusan disampaikan kepada Yth.**

1. Bupati Bantul (sebagai laporan)
2. Ka. Kantor Kesbangpol Kab. Bantul
3. Ka. Dinas Pddkn Dasar Kab. Bantul
4. Ka. SDIT Bina Anak Islam Sewon
5. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056 Fax.(0274) 513056  
E-mail: [tarbiyah@uin-suka.ac.id](mailto:tarbiyah@uin-suka.ac.id)  
YOGYAKARTA 55281

Nomor : UIN.02/DT.1/TL.00/2939/2013  
Lampiran : 1 Bendel Proposal  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 15 Mei 2013

Kepada Yth.  
Gubernur Provinsi DIY  
Ub. Kepala Biro Administrasi Pembangunan  
Di Komplek Kepatihan-Danurejan  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan Skripsi dengan judul: "PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta)", diperlukan penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami:

Nama : Emha Dziaul Haq

Nim : 09480109

Semester : VIII

Jurusan : PGMI

Alamat : Pondok Pesantren Al-Munawir Komplek Nurussalam  
Krapyak Yogyakarta

Untuk mengadakan penelitian di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta dengan metode pengumpulan data : Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi pada tanggal, 20 Mei 2013 s.d 20 Juli 2013.

Kemudian atas perkenan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*



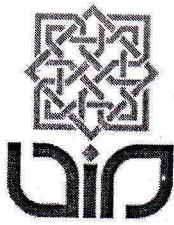
a.n. Dekan  
Wakil Dekan I

Dr. Sukiman, S. Ag., M.Pd

NIP. 19720315 199703 1009

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056 Fax.(0274) 513056  
E-mail: [tarbiyah@uin-suka.ac.id](mailto:tarbiyah@uin-suka.ac.id)  
YOGYAKARTA 55281

Nomor : UIN.02/DT.1/TL.00/2940/2013  
Lampiran : 1 Bendel Proposal  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yogyakarta, 15 Mei 2013

**Kepada**  
**Yth. Kepala SDIT Bina Anak Islam Krapyak**  
**Di Yogyakarta**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan Skripsi dengan judul: **“PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta)”**, diperlukan penelitian.


Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami:

**Nama : Emha Dziaul Haq**  
**Nim : 09480109**  
**Semester : VIII**  
**Jurusan : PGMI**  
**Alamat : Pondok Pesantren Al-Munawir Komplek Nurussalam**  
**Krapyak Yogyakarta**

untuk mengadakan penelitian di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Panggunharjo Sewon Bantul Yogyakarta dengan metode pengumpulan data : Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi pada tanggal, 20 Mei 2013 s.d 20 Juli 2013.

Kemudian atas perkenan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum wr. wb*

**a.n. Dekan**  
**Wakil Dekan 1**  
  
**Dr. Sukiman, S. Ag., M.Pd**  
**NIP. 19720315 199703 1009**

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip.



Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kab. Bantul

## SDIT "Bina Anak Islam Krapyak"

Sekretariat : Jl. KH Ali Maksum No. 43 B Krapyak Kulon Yogyakarta (0274) 8584050

### SURAT KETERANGAN

**NO : 06/SKet-SDIT BAIK/IV/2013**

Yang bertanda tangan dibawah ini, :

Nama : Sri Jauhar Qomariyah, S.Psi

Jabatan : Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu "Bina Anak Islam Krapyak"

Menyatakan bahwa saudara :

Nama : Emha Dziaul Haq

Alamat : Ponpes Al Munawwir Komplek Nurussalam

Adalah benar telah melakukan penelitian di SDIT BAIK.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Krapyak, 19 Juni 2013

Hormat Kami,



Sri Jauhar Qomariyah, S.Psi

Kepala SDIT Bina Anak Islam Krapyak