

SKRIPSI

UPAYA KEPALA SEKOLAHDALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MTs MUHAMMADIYAH METRO

OLEH:
TRIHANDOKO
NPM. 1399761



JURUSAN : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS: TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
1440H / 2019 M**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU MTs MUHAMMADIYAH METRO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi sebagian SyaratMemperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh
Tri Handoko
NPM. 1399761

Jurusan: Pendidikan Agama Islam
Fakultas: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Pembimbing I : Drs. Zuhairi, M.Pd
Pembimbing II : Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN) METRO
1440H/2019 M**



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung Tlp. 0725-41507
Website: www.metrouniv.ac.id, email: iain@metro.metrouniv.ac.id

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
MTs Muhammadiyah Metro
Nama : Tri Handoko
NPM : 1399761
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

DISETUJUI

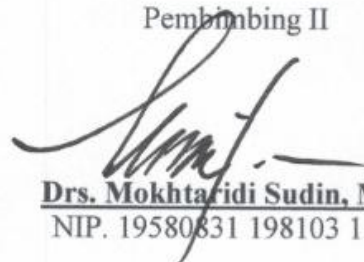
Untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Metro, 11 Desember 2018

Pembimbing I


Drs. Zuhairi, M.Pd
NIP. 196206121 98903 1 006

Pembimbing II


Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd
NIP. 19580831 198103 1 001



NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan Skripsi**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
IAIN Metro
Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami adakan pemeriksaan dan pertimbangkan seperlunya, maka Skripsi yang disusun oleh :

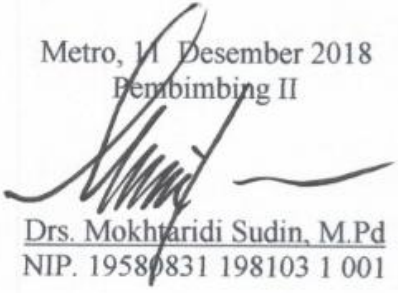
Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru
MTs Muhammadiyah Metro
Nama : Tri Handoko
NPM : 1399761
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Pembimbing I


Drs. Zubairi, M.Pd
NIP. 196206121 98903 1 006

Metro, 11 Desember 2018
Pembimbing II


Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd
NIP. 19580831 198103 1 001



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
Jln. KH. Dewantara 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 email: iainjusi@iainmetro.ac.id.

PENGESAHAN SKRIPSI

No: B-0138/11-28-1/D/PP-009/01/2019

Skripsi dengan judul: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Metro, disusun oleh Tri Handoko, NPM 1399761, Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro, pada hari/tanggal: Kamis/3 Januari 2019

TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Zuhairi, M.Pd
Penguji I : Buyung Syukron, S.Ag, S.S, MA
Penguji II : Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd
Sekretaris : Andree Tiono K., M.Pd.I



Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Hj. Akla, M.Pd
NIP. 196910032000032005

ABSTRAK

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MTS MUHAMMADIYAH METRO

Oleh
Tri Handoko

Terwujudnya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin di satuan pendidikan. Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah dan berperan dalam menggerakkan aktifitas pendidikan di sekolah. Kepada sekolah dituntut untuk memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang di bawah kendalinya.

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Muhammadiyah Metro. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Muhammadiyah Metro. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan. Alat pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif berdasarkan teori Miles and Huberman yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu *datareduction*, *data display* dan *conclusion/verivication*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Muhammadiyah Metro dilakukan dengan melakukan kunjungan kelas, penciptaan iklim sekolah yang kondusif, memberi pengarahan dan motivasi kepada guru, dan mengirim guru ke forum MGMP, penataran, atau diklat. Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah dimanfaatkan untuk memperoleh informasi langsung tentang kondisi proses pembelajaran yang dikelola oleh guru, memperoleh informasi tentang problematika yang dihadapi guru sehingga dapat membuat kebijakan yang sesuai dengan kondisi dihadapi guru. Kepala sekolah berperan dalam menciptakan iklim sekolah dengan menjalin komunikasi yang baik dengan guru, dan memberi kepercayaan kepada guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah memberi pengarahan, dan motivasi agar guru dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif, dan berpedoman pada program kerja sekolah. Bentuk pengarahan seperti penggunaan K-13 dalam proses belajar mengajar, dan pengelolaan kelas yang efektif. Kepala Sekolah mengirim guru ke forum MGMP, penataran, atau diklat yang diadakan pemerintah, dan mengundang nara sumber dari luar untuk memberi arahan kepada guru. Dengan mengikuti kegiatan MGMP, guru dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar.

ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Tri Handoko
NPM : 1399761
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 11 Desember 2018

Yang menyatakan



Tri Handoko
NPM. 1399761

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. (QS. An-Nisaa': 58)¹

¹QS. An-Nisaa': 58

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ibunda dan Ayahanda tercinta yang penuh kasih sayang, perhatian serta kesabaran membimbing dan mendo'akan demi keberhasilanku
2. Sahabat-sahabat dan teman-temanku seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
3. Teman – teman seperjuangan semuanya khususnya mahasiswa jurusan pendidikan agama islam (PAI) angkatan 2013 maupun mahasiswa IAIN Metro lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk mengajukan penelitian guna memperoleh gelar S.Pd di IAIN Metro.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, Rektor IAIN Metro, Bapak Drs. Zuhairi, M.Pd, selaku pembimbing I, dan Bapak Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan bimbingan.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada kepala sekolah dan segenap jajaran guru MTs Muhammadiyah Metro, yang mengizinkan dan memberikan data-data awal penelitian. Tidak kalah pentingnya rasa sayang dan terimakasih penulis haturkan kepada Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan. Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga penelitian yang telah dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan agama Islam.

Metro, 3 Januari 2018
Penulis

Tri Handoko
NPM. 1399761

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN	iii
NOTADINAS	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATAPENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Penelitian Relevan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kinerja Guru.....	9
1. Pengertian Kinerja Guru	9
2. Indikator Kinerja Guru	10
3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru	12
4. Peningkatan Kinerja Guru	15
B. Upaya Kepala Sekolah	16
1. Pengertian Upaya Kepala Sekolah	16

2. Fungsi Kepala Sekolah	17
3. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah	27
4. Bentuk-bentuk Upaya Kepala Sekolah	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan sifat Penelitian	32
B. Sumber Data	33
C. Metode Pengumpulan Data	35
D. Teknik Penjamin Keabsahan Data.....	37
E. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	40
1. Profil MTs. Muhammadiyah Metro.....	40
2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Muhammadiyah	41
3. Keadaan Pendidik MTs Muhammadiyah Metro	42
4. Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah.....	44
5. Keadaan Sarana dan Prasarana	44
B. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Metro	48
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Profil Umum MTs Muhammadiyah Metro.....	41
Tabel 2 Keadaan Pendidik MTs Muhammadiyah Metro.....	43
Tabel 3 Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah Metro	44
Tabel 4 Sarana dan Prasarana MTs Muhammdiyah Metro.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Struktur Organisasi MTs Muhammadiyah Metro Tahun Pelajaran 2018/2019	46
Gambar 2 Denah Lokasi MTs Muhammadiyah Metro	47

DAFTAR LAMPIRAN

1. Matrik Hasil Wawancara.....	77
2. Pengesahan Proposal Penelitian	85
3. SK Bimbingan	86
4. Out Line.....	87
5. Alat Pengumpulan Data (APD).....	90
6. Surat Izin Riset	95
7. Surat Tugas dari IAIN Metro	96
8. Surat Keterangan Riset dari MTs Muhammadiyah Metro	97
9. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi	98
10. Surat Keterangan Bebas Pustaka.....	100
11. Surat Keterangan Bebas Prodi.....	101
12. Foto-foto Penelitian.....	102
13. Daftar Riwayat Hidup	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebijakan penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berakhlak mulia. Melalui pendidikan di sekolah diharapkan adanya *out put* yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan moral dengan tersedianya anak didik yang dapat berkontribusi dalam kehidupan di masyarakat. Harapan terhadap *out put* pendidikan tersebut semakin meningkat, seiring dengan kemajuan di berbagai bidang, dan tuntutan sumber daya manusia yang cerdas secara intelektual dan spiritual. Kondisi tersebut terlihat dengan adanya kebijakan yang mengacu pada peranan peningkatan kedisiplinan guru.

Kondisi di atas menuntut guru sebagai komponen utama pendidikan memiliki kinerja dan dedikasi tinggi dalam mendidik dan membimbing peserta didiknya. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mengimbangi pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Guru juga diharapkan memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung tugasnya sebagai pendidik profesional. “Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap

menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi.”²

Guru sebagai pendidik di sekolah, dituntut menunjukkan kinerja dan dedikasi tinggi dalam mendidik dan membimbing peserta didiknya. Guru dituntut untuk mengembangkan potensi intelektual dan spiritual peserta didik, melalui pemberian materi, praktik dan keteladanan. Hal ini sejalan dengan tugas guru dalam perspektif pendidikan Islam, yaitu “menyempurnakan membersihkan menyucikan serta membawakan hati manusia untuk mendekatkan diri *taqorrub* kepada Allah SWT. Hal tersebut karena tujuan pendidikan Islam yang utama adalah peranan untuk mendekatkan diri kepadanya.”³

Harapan terhadap adanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari berbagai aspek yang terkait dengan profesi guru sebagai pendidik. Profesi sebagai pendidik di sekolah mengindikasikan adanya seperangkat keahlian dan persyaratan profesi yang terpenuhi. Di sisi lain terwujudnya kinerja guru merupakan cermin dari pandangan guru terhadap pentingnya menjalankan amanah sebagai pendidik yang berkewajiban untuk menyamakan pengetahuan yang dimilikinya.

Perwujudan kinerja guru nampak pada perilaku kerja, dan komiteman guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik profesional. Kinerja guru di sekolah atau sekolah umum tidak terlepas dari upaya kepala sekolah. Kepala sekolah dalam pelaksanaan program pembelajaran mendorong,

²Kunanda, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2007), h. 36

³Abdul Mujid dan Jusuf Mudzakir *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana: 2008), h. 90

membimbing, mengarahkan, dan rnenggerakkan guru, untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepala sekolah mendayagunakan guru melalui kegiatan menciptakan dan rnengembangkan kerja sama dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

“Kepala sekolah selalu membangun motivasi kerja yang baik terhadap seluruh guru. Karena kepala sekolah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang haik akan membangun dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan motivasi yang tinggi, didukung dengan kemampuan guru ternyata dapat memacu kinerja guru secara keseluruhan.”⁴

Kepala skolah memiliki peranan penting dalam menggerakkan aktifitas skolah dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka, agar dapat berperan sebagai edukatoi; manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

5

Pencapaiann tujuan pembelajaran di kelas maupun kualitas pendidikan secara umum di sekolah adalah hasil rangkaian kerja sinergis antara segenap komponen pendidikan di sekolah, terutama kepala sekolah. Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru semakin urgen dewasa ini, seiring dengan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas dan mutu layanan pendidikan sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memenuhi

⁴Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2018), h. 129

⁵Syafaruddin, *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, (Medan: Perdana Publishing, 2012), h. 62

persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang memadai, baik kualifikasi akademik, pengalaman, maupun kepribadian.

Kemampuan manajerial dan supervisi sekolah juga berpengaruh terhadap iklim pembelajaran, dan kinerja segenap komponen sekolah, terutama guru sebagai tenaga pendidik profesional. Kinerja guru perlu ditingkatkan, diarahkan dan dievaluasi oleh kepala sekolah sehingga mutu layanan pendidikan dapat terjaga dan ditingkatkan.

Berkaitan dengan tugas dan peran penting kepala sekolah di atas, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, maka efektifitas peranan kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor. Peran-peran tersebut berkaitan secara langsung dengan tugas kepala sekolah sebagai pendidik, pemimpin, pengelola administrasi dan monitoring pembelajaran di sekolah. Dari peran-peran kepala sekolah tersebut yang secara langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja guru adalah peran kepala sekolah sebagai edukator dan supervisor.

Idealnya kepala sekolah harus senantiasa berperan meningkatkan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah. Peningkatan kedisiplinan guru dapat dilakukan melalui supervisi kepala sekolah, observasi kelas, absensi daftar hadir, pengisian jurnal guru setelah proses pembelajaran di kelas, dan evaluasi kinerja guru. Peningkatan disiplin juga dapat dilakukan melalui bimbingan dan arahan langsung kepada guru, pemberian penghargaan bagi guru teladan dan sanksi bagi guru yang

melanggar. Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dapat berdampak pada pencapaian visi, misi, dan tujuan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala sekolah MTs Muhammadiyah Metro, diperoleh data awal bahwa kepala sekolah telah melakukan beberapa upaya dalam rangka meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan bimbingan dan supervisi terhadap tugas dan tanggung jawab guru dalam mengajar di kelas. Melakukan monitoring kehadiran guru di sekolah, dan observasi kelas untuk melihat agar tidak ada jam pelajaran yang kosong.

Pada kenyataannya tidak semua guru memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Masih banyak permasalahan yang terkait dengan kinerja guru. Masih banyak guru di MTs Muhammadiyah Metro yang tidak hadir sesuai dengan jadwal pelajaran di sekolah, tanpa ada izin atau pemberitahuan kepada kepala sekolah. Selain itu juga sering ada keterlambatan guru masuk kelas. Ketidakhadiran dan keterlambatan tersebut karena kesibukan guru yang bersangkutan di luar sekolah, atau karena mengajar di sekolah lain, sehingga waktu mengajar terkadang bersamaan.⁶

Berdasarkan observasi pendahuluan di MTs Muhammadiyah Metro, memang terlihat sebagian kelas yang kosong ditinggal guru sehingga siswa ribut di kelas, atau siswa terlihat hanya duduk di depan kelas. Selain itu

⁶Wawancara dengan Busyro Kepala MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 21 Maret 2017

terlihat pula sebagian guru yang terlambat mengajar di kelas, karena ada kesibukan lain di luar sekolah, seperti mengajar di sekolah atau sekolah lain.⁷

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, diketahui beberapa permasalahan yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini, yang terkait dengan kinerja guru, seperti tidak hadir sesuai dengan jadwal pelajaran di sekolah, tanpa ada izin atau pemberitahuan kepada kepala sekolah.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pertanyaan penelitian yang diajukan yaitu: “Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Muhammadiyah Metro ”?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Muhammadiyah Metro.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoretis

- 1) Dapat dijadikan bahan kajian dengan dukungan data-data empiris di lapangan tentang peranan yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- 2) Dapat dijadikan informasi dengan adanya data-data ilmiah di lapangan yang terkait dengan kinerja guru sekolah.

⁷Observasi di MTs Muhammadiyah Metro Tanggal 21 Maret 2017

b. Secara Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Metro.
- 2) Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan kajian bagi guru di MTs Muhammadiyah Metro dengan realitas kinerja guru sekolah.

D. Penelitian Relevan Terdahulu

Penelitian tentang kedisiplinan guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, dalam pemaparan ini dijelaskan beberapa penelitian terdahulu, segi persamaan dan perbedaannya, sehingga diketahui posisi penelitian ini dari penelitian sebelumnya.

1. "*Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Aliyah Ma`arif 5 Sekampung Timur.*" oleh Purwanto Mahasiswa IAIN Metro.⁸

Fokus penelitian di atas lebih ditujukan pada kesejahteraan guru, yang mencakup kesejahteraan ekonomi dan ekonomi. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. *Pengaruh Persepsi Guru tentang Pernal Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru.*" Oleh Nana Suyadi, Mahasiswa IAIN Metro⁹

⁸Purwanto, "*Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kineja Guru Sekolah Aliyah Ma`arif 5 Sekampung Metro Timur.*" Observasi di Perpustakaan IAIN Metro, tanggal 3 April 2017

⁹Nana Suyadi, "*Pengaruh Persepsi Guru tentang Pernal Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru.*" Observasi di Perpustakaan IAIN Metro, tanggal 3 April 2017

Fokus penelitian di atas lebih ditujukan pada penelitian tentang kinerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi oleh persepsi guru tentang peranan kepala sekolah, dan komite sekolah. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa persepsi guru tentang peranan kepala sekolah dan komite sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

3. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Temanggung)*, oleh Cici Asterya Dewi mahasiswa Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta.¹⁰

Fokus penelitian di atas ditujukan pada kinerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun yang membedakan tiga penelitian di atas dengan penelitian ini, terlihat dari rancangan penelitian ini yang mengacu kepada desain penelitian kualitatif lapangan, tanpa mempertimbangkan pengaruh atau korelasi satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini lebih bersifat deskriptif dengan menekankan narasi dan pendalaman hasil wawancara. Dengan demikian dapat diketahui posisi penelitian ini dari beberapa penelitian di atas.

¹⁰Cici Asterya Dewi, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)*."dalam <http://lib.unnes.ac.id> dikases tanggal 3 April 2017

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan “tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”¹

Menurut Lawler dan Porter dalam E. Mulyasa, kinerja diartikan sebagai berikut:

Performance = Effort x Ability x Role Perceptions. *Effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan oleh seseorang dalam situasi tertentu. *Abilities* adalah karakteristik individu seperti integensi, ketrampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan *role perceptions* adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan.²

Menurut definisi lain “Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja.”³ Secara lebih spesifik tentang kinerja guru, Ondi Saondi, dan Aris Suherman mengatakan “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.”⁴

¹Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), h. 155

²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. h. 136

³*Ibid*

⁴Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Ferika Aditama, 2010), h. 21

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari beberapa aspek yang ditampilkan oleh seseorang meliputi *effort* atau energi yang dikeluarkan dalam menjalankan tugasnya, *abilities* yaitu integensi, dan ketrampilan sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan tugasnya, dan *role perceptions* yaitu kesesuaian antara tugas yang dilakukan guru dengan persepsi atasan tentang tugas yang seharusnya dikerjakan.

Guru merupakan profesi dengan seperangkat tugas khusus di bidang pendidikan yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini, ajaran Islam menyuruh agar setiap individu mengerjakan tugasnya dengan baik, karena hasil dari pekerjaannya akan dilihat oleh Allah Swt, Rasul, dan orang-orang mukmin, sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran Surah at-Taubat sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. at-Taubah; 105)⁵

Guru yang memiliki kinerja yang baik terlihat dari profesionalitas yang ditunjukkan pada saat mendidik dan membimbing siswanya, didukung pula dengan akhlak mulia yang ditunjukkan guru, sehingga guru juga menjadi panutan bagi siswanya. Profesionalitas guru perlu dikuatkan

⁵ Q.S. at-Taubah; 105

dengan akhlak mulia, sehingga tugas pendidikan guru bukan hanya menyampaikan materi saja, tetapi juga internalisasi nilai-nilai akhlak menjadi perilaku peserta didiknya.

2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru mengacu kepada seperangkat pengetahuan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional. Indikator tersebut mencakup kemampuan guru menguasai bahan, menggunakan media atau sumber belajar, menggunakan metode dalam pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar siswa, sebagaimana dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Kinerja Guru ⁶

Dimensi	Indikator
1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menguasai bahan • Mengelola proses belajar mengajar • Mengelola Kelas
2. Kecepatan/ketepatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan media atau sumber belajar • Menguasai landasan pendidikan • Merencanakan program pengajaran
3. Inisiatif dalam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memimpin kelas • Mengelola interaksi belajar mengajar • Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4. Kemampuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran

⁶Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 71

	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan • Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Berdasarkan tabel di atas, indikator kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas. Indikator kinerja guru juga mencakup kemampuan guru dalam menggunakan media atau sumber belajar, merencanakan program pengajaran, dan menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Secara umum indikator kinerja guru mengacu kepada 4 dimensi, yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Pada dasarnya seperangkat tugas harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Tugas guru ini berkaitan dengan kompetensi profesional. “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar membimbing mengarahkan melatih menilai evaluasi pada anak jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”⁷

⁷Undang -undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1

Berdasarkan kutipan di atas tugas utama guru adalah mendidik dan mengajar peserta didik, pada jenjang pendidikan dasar, dan menengah.

Tugas pokok guru dalam pendidikan Islam adalah sebagai berikut:

1. Tugas penyucian guru hendaknya mengembangkan bersihkan jiwa peserta didik agar dapat mendekatkan diri kepada Allah menjauhkan menjauhkannya dari keburukan dan menjaganya tetap berada pada fitrahnya.
2. Tugas pengajaran guru hendaknya menyampaikan berbagai pengetahuan dan pengalaman kepada peserta didik untuk diterjemahkan dalam tingkah laku dan kehidupannya.⁸

Mencermati pendapat di atas, tugas guru dalam perspektif pendidikan Islam meliputi tugas penyucian, dan pengembangan jiwa peserta didik, agar dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT, dan menyampaikan pengetahuan sebagai acuan dasar bagi peserta didik untuk berperilaku sesuai ajaran Islam.

Dilihat dari perspektif pendidikan nasional, tugas guru secara garis besar dapat ditinjau dari tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan tugas utamanya, yaitu menjadi pengelola dalam proses pembelajaran, dan tugas tugas lain yang tidak secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran tetapi akan menunjang hasilnya menjadi guru yang handal dan dapat diteladani.

Tugas guru sebagai pendidik meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Sebagai pengajar (instruktur) yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun dan penilaian setelah program itu dilaksanakan
2. Sebagai pendidik (edukator) yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian *insan kamil* seiring dengan tujuan Allah menciptakan manusia.

⁸Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 96

3. Sebagai pemimpin (manager) yang memimpin dan mengendalikan diri peserta didik dan masyarakat yang terkait upaya pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, partisipasi program yang dilakukan itu.⁹

Kutipan di atas menjelaskan bahwa tugas utama guru meliputi tiga hal, yaitu tugas instruksional, tugas edukasi, dan manajerial. Tugas insruksional menunjuk pada seperangkat tugas yang haru dikerjakan oleh guru dalam melaksanakan program pembelajaran, baik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Adapun tugas edukasi menunjuk pada tugas mengarahkan peserta didik agar memiliki kepribadian yang mulia sesuai dengan tugas ke-khalifahan manusia di muka bumi. Sedangkan tugas managerial berkaitan dengan tugas guru dalam memimpin dan mengendalikan peserta didik agar dapat berpartisipasi dalam menjalankan tugas sosialnya di tengah lingkungan masyarakat.

Profesi sebagai pendidik di sekolah, bukan hanya dilihat sebagai jabatan yang menuntut profesionalitas sesuai tuntutan profesi, tetapi lebih dari itu, menyangkut pula ibadah dan kewajiban seorang yang berilmu untuk memberi manfaat kepada orang lain.

4. Peningkatan Kinerja Guru

Upaya yang dapat dilakukan guru dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan meningkatkan kompetensi diri baik personal maupun

⁹Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia 2011), h. 63

profesional. Untuk meingkatkan potensi atau kemampuan yang dimiliki guru, dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain:

- 1) Melalui pendidikan formal,
- 2) Melalui program pendidikan latihan, dan
- 3) Pengembangan diri sendiri atas inisiatif sendiri berupaya memperoleh pengetahuan dan keterampilan.¹⁰

Pendapat lain mengemukakan bahwa untuk membentuk dan meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Mengadakan supervisi kunjungan kelas, sehingga kepala sekolah dapat mengetahui kekurangan guru-gurunya dan dapat mengadakan perbaikan mutu berdasarkan hasil supervisi tersebut.
- b. Pembentukan kelompok kerja guru yang terencana dan dinamik untuk meningkatkan profesional guru.
- c. Mengadakan rapar guru sebagai media pembinaan karier guru.
- d. Membentuk organisasi profesi keguruan untuk meningkatkan mutu guru yang telah berdinias.¹¹

Berdasarkan pendapat di atas, dalam upaya perbaikan mutu pendidikan, maka kemampuan guru sehubungan dengan profesinya juga perlu ditingkatkan. Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru harus memberi kesempatan pada para guru untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya, dengan mendorong mereka untuk sekolah lagi pada jenjang yang lebih tinggi, mengadakan diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, atau mengirim guru untuk mengikuti penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing. Intinya, perlu adanya kerja sama tim yang baik. Dengan adanya kerja sama yang baik

¹⁰Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017), h. 48

¹¹ *Ibid*

antara kepala sekolah dengan para guru, maka tercipta suam iklim kerja yang haik dan akan memengaruhi upaya peningkatan kinerja para guru di sekolah tersebut.

B. Upaya Kepala Sekolah

1. Pengertian Upaya Kepala Sekolah

Upaya adalah usaha; ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya).¹² Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan agar dapat lebih berdaya guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal yang diupayakan. Upaya berkaitan dengan penggunaan cara, metode dan alat penunjang untuk mengatasi suatu masalah dan mencapai tujuan.

Adapun kepala sekolah merupakan figur utama yang bertanggung jawab terhadap seluruh proses pendidikan di sekolah .

Kepala sekolah/sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/*raudhotul athfal* (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/sekolah ibtdaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/sekolah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/sekolah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/sekolah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf intemasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf intemasional (SBI).¹³

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses

¹²<https://kbbi.web.id/upaya>, diakses tanggal 23 Maret 2018

¹³Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah, Pasal 1 Ayat 1

belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran¹⁴ Menurut definisi lain, kepala sekolah/sekolah adalah “orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat, serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.”¹⁵

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas dan tanggung jawab memimpin satuan pendidikan pada jenjang tertentu, untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan di sekolah yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Fungsi Kepala Sekolah

Fungsi kepala sekolah merupakan cakupan dari pengembangan paradigma baru di lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional, (Kemendiknas) dimana kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader*, inovator dan motivator, disingkat Emaslim.¹⁶

Menurut Maisah fungsi kepala sekolah meliputi sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah *educator* (pendidik)
2. Kepala sekolah sebagai manajer
3. Kepala sekolah sebagai administrator
4. Kepala sekolah sebagai supervisor
5. Kepala sekolah sebagai *leader*

¹⁴Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2002), h. 81

¹⁵E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), h. 2

¹⁶Sudarwan Danim dan Khairi, *Profesi Kependidikan*, (Bandung Alfabeta, 2011), h. 35

6. Kepala sekolah sebagai inovator
7. Kepala sekolah sebagai motivator.¹⁷

Berdasarkan kutipan di atas, maka fungsi kepala sekolah meliputi kepala sekolah sebagai sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor, *leader*, inovator dan motivator. Namun demikian dalam penelitian ini, dibatasi hanya fungsi kepala sekolah yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu: fungsi kepala sekolah sebagai edukator dan supervisor.

a. Kepala Sekolah sebagai edukator

Peran kepala sekolah sebagai edukator mengandung arti bahwa kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah . Oleh karena itu, dalam menjalankan perannya sebagai edukator kepala sekolah harus memiliki kemampuan sebagai berikut:

- 1) Memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.
- 2) Menetapkan iklim sekolah yang kondusif.
- 3) Memberikan nasihat kepada warga sekolah.
- 4) Memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta
- 5) Melaksanakan model pembelajaran yang menarik.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai edukator, kepala sekolah dituntut untuk memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan yang di bawah kendalinya. Kepala sekolah dituntut pula untuk mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi dorongan dan nasihat kepada tenaga kependidikan agar dapat

¹⁷Maisah, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Referensi, 2013), h. 58

¹⁸*Ibid.*, h. 98-99

menjalankan tugas dengan baik, dan melaksanakan model-model pembelajaran yang menarik. Kepala sekolah sebagai edukator berperan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.

Kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukann oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya dengan pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.¹⁹

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai edukator, maka kepala sekolah harus berupaya memantau dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Oleh karena itu, kepala sekolah hendaknya memiliki pengalaman yang cukup dalam mengarahkan staf kependidikan untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan dan mengevaluasi usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen mencerminkan sistem yang mengatur operasional organisasi.

¹⁹*Ibid.*, h. 100

Secara etimologi “manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, atau mengelola.”²⁰

Manajemen merupakan terjemahan secara langsung dari kata *management* yang berarti pengelolaan, penatalaksanaan, atau tata pimpinan.”²¹

Manajemen diartikan sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.²²

Manajemen dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Manajemen diperlukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan, seperti sekolah atau sekolah.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manager kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koperatif memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.²³

²⁰ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 1

²¹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2012), h. 259

²² Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011), h. 8

²³ Wayudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 64

Memahami kutipan di atas, maka peran kepala sekolah sebagai manajer mengandung arti bahwa kepala sekolah adalah pemimpin dan pelaksana manajemen sekolah . Peran yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer meliputi: merencanakan program-program sekolah, mengorganisasikan semua komponen dalam sekolah dalam rangka melaksanakan program yang direncanakan, memimpin dan mengendalikan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh semua warga sekolah, dan mendayagunakan seluruh sumberdaya sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai manajer, maka kepala sekolah harus memerankan fungsi manajerial dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengkoordinasikan (*planing, organizing, dan controlling*). Merencanakan berkaitan dengan menetapkan tujuan, strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Mengorganisasikan berkaitan dengan desain dan membuat struktur organisasi. Termasuk dalam hal ini memilih orang-orang yang kompeten dalam menjalankan pekerjaan dan mencari sumber-sumber daya pendukung yang paling sesuai. Menggerakkan adalah mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Mengontrol adalah membandingkan apakah yang dilaksanakan telah sesuai dengan yang direncanakan.²⁴

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kepala sekolah dalam perannya sebagai manajer, berperan dalam menjalankan tugas manajerial, yaitu merencanakan program dan tujuan sekolah, mengorganisasikan berbagai sumber daya sekolah dalam satu struktur organisasi sekolah yang didasarkan pada asas

²⁴Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2003), h. 120

kompetensi dalam penetapan tugas, menggerakkan segenap tenaga kependidikan agar menjalankan tugas secara profesional, dan mengontrol pelekasanaan kebijakan yang telah dilakukan, dengan mengacu kepada rencana dan program yang telah ditetapkan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.²⁵

Memahami uraian di atas dapat dikemukakan bahwa dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah dituntut untuk mampu memberdayakan sumber daya tenaga kependidikan sehingga dapat bekerja sama dalam melaksanakan program sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah. Pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah menuntut peran manajerial kepala sekolah , bekerja sama dengan wakil, kepala sekolah dan seluruh tenaga kependidikan dalam rangka memecahkan masalah yang dihadapi sekolah.

Adapun aktivitas kepala sekolah yang berkaitan dengan tugas manajerial sebagai berikut :

- 1) Menyusun perencanaan pembelajaran
- 2) Mengelola program pembelajaran
- 3) Mengelola kesiswaan
- 4) Mengelola sarana dan prasarana
- 5) Mengelola personal sekolah
- 6) Mengelola administrasi

²⁵E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, h. 103

- 7) Mengevaluasi program sekolah
- 8) Memimpin sekolah²⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah memiliki tugas pokok yang disebut dengan tugas manajerial, yang meliputi: menyusun perencanaan pembelajaran, mengelola program pembelajaran, mengelola kesiswaan, mengelola sarana dan prasarana, mengelola personal sekolah, administrasi dan memimpin sekolah.

Dalam mengelola tenaga kependidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seharusnya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah adalah seorang administrator pendidikan dan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan fungsi sebagai administrator pendidikan. Pelaksanaan fungsi administrasi sekolah terkait dengan aspek dasar dalam rangka

²⁶Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 38

perencanaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban proses pendidikan di sekolah .

Sebagai administrator, maka kepala sekolah memiliki dua tugas utama. *Pertama*, sebagai pengendali struktur organisasi, yaitu mengendalikan bagaimana cara pelaporan, dengan siapa tugas tersebut dapat dikerjakan dan dengan siapa berinteraksi dalam mengerjakan tugas tersebut. *Kedua*, melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana, hubungan dengan masyarakat, dan administrasi umum.²⁷

Kutipan di atas menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai administrator berperan dalam mengarahkan tugas administrasi staf kependidikan dalam struktur organisasi sekolah . Administrator berarti bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin yang mempunyai wewenang dan kewajiban untuk mengarahkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini kepala sekolah berperan mengarahkan laporan administrasi sekolah , bentuk laporan, dan menentukan pihak-pihak yang dilibatkan dalam pembuatan laporan administrasi sekolah .

Peran lain yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai administrator adalah melaksanakan administrasi pokok yang berkaitan dengan kurikulum sekolah , keuangan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Dalam hal ini, kepala sekolah harus melibatkan komite sekolah dan masyarakat luas dalam rangka menetapkan program sekola.

²⁷Nur Kholis *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2003) , h. 120-121

Kepala sekolah sebagai administrator hendaknya mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrasi pendidikan dengan masyarakat. Secara spesifik kepala sekolah dalam perannya sebagai administrator harus memiliki kemampuan sebagai berikut:

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.²⁸

Mencermati pendapat di atas, maka kepala sekolah dalam peranannya sebagai administrator dituntut untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi pengelolaan sekolah . Oleh karena itu dibutuhkan kemampuan kepala sekolah dalam menyusun berbagai laporan administrasi sekolah , baik yang berkaitan dengan pengelolaan sarana dan prasarana, personalia, maupun keuangan sekolah .

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah dalam perannya sebagai supervisor memiliki kewajiban membina, mengawasi dan meningkatkan kemampuan mengajar guru. Sebagai supervisor, maka kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan serta administrator lainnya.²⁹

Supervisor berarti bahwa kepala sekolah berwenang untuk mengawasi aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru, murid

²⁸E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 107

²⁹Nur Kholis, *Manajemen Berbasis.*, h. 121

dan staf administratif, bila terjadi penyimpangan hendaknya diluruskan kembali.

Adapaun tujuan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
2. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid-murid.
3. Membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar.
4. Membantu guru dalam menggunakan metode-metode dan alat-alat pelajaran modem.
5. Membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid-murid.
6. Membantu guru dalam hal menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
7. Membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.³⁰

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa tugas kepala sekolah dalam peranannya sebagai supervisor adalah membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan peran sekolah dalam mencapai tujuan tersebut, membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan lainnya, meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa, meningkatkan kualitas pengajaran guru baik dari segi metode, strategi,

³⁰Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan.*, h. 101

keahlian dan alat pengajaran, membantu guru dalam menjalankan tugasnya, agar dapat bekerja secara profesional.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilakukan. Adapun tugas-tugas dan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain. Kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.
2. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan. Kepala sekolah bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dan tanggungjawab kepala sekolah.
3. Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan. Dengan segala keterbatasan, seorang kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.
4. Kepala sekolah harus berpikir secara analitik dan konseptual. Kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang *feasible*. Serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
5. Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dan manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik untuk itu kepala sekolah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
6. Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (a) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (b) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, komite sekolah, dan sebagainya;

- (c) terciptanya kerja sama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.
7. Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
 8. Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa problem. Demikian Pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan, dan apabila terjadi kesulitan-kesulitan kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.³¹

Memahami pendapat di atas kepala sekolah memiliki tugas untuk bekerja sama dengan orang lain di lingkungan tugasnya, bertanggung jawab terhadap seluruh proses dan perilaku yang dilakukan oleh orang-orang yang di bawah pengawasannya. Kepala sekolah juga bertugas mengatur pemberian tugas secara cepat serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.

Kepala sekolah bertugas pula menjadi mediator di lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi yang di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang dapat menimbulkan konflik. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki wawasan pengendalian konflik sehingga seluruh potensi dan sumber daya sekolah dapat dimanfaatkan untuk kemajuan sekolah, walaupun terdiri dari berbagai macam latar belakang dan kepentingannya.

Kepala sekolah juga bertugas mewakili atas nama sekolah dalam berbagai kepentingan yang mengharuskan hubungan dengan instansi lain. Tugas kepala sekolah dalam hal ini adalah menyampaikan aspirasi dari

³¹Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2018), h. 55

bawahannya dan kebijakan yang telah dikoordinasikan dengan semua stafnya untuk dapat dipahami oleh instansi lain.

Kepala sekolah juga bertugas mengambil keputusan yang sulit dan strategis di tengah keterbatasan sumber daya sekolah, tanpa mengabaikan visi, misi dan tujuan pendidikan di sekolahnya. “Keberhasilan kepala sekolah dalam mengambil keputusan di sekolah sangat ditentukan oleh nilai-nilai yang dianut oleh warga sekolah serta tinggi rendahnya keyakinan terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.”³² Apabila warga sekolah merasa yakin dengan terhadap kemampuan sekolah, maka tugas kepala sekolah menjadi lebih mudah, akan tetapi apabila warga sekolah bersikap pesimis terhadap kemampuan sekolah, maka pengambilan keputusan menjadi lebih sulit.

4. Bentuk-bentuk Upaya Kepala Sekolah

Menurut Purwanto dalam Nurdinah Hanifah seorang kepala sekolah mempunyai beberapa macam upaya. yaitu sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang penci pta. dan sebagai seorang ayah.”³³

Uraian tentang upaya kepala sekolah di atas dijelaskan sebagai berikut:

³² Wayudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah.*, h. 45

³³ Nurdinah Hanifah, *Sosiologi Pendidikan*, (Sumedang: UPI Sumedang Press, 2016), h. 79

1. Sebagai pelaksana (*executive*)
Seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya. Ia harus berusaha memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama.
2. Sebagai perencana (*planner*)
Sebagai kepala sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan, sehingga segala sesuatu yang akan diperbuatnya bukan secara sembarangan saja. tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan.
3. Sebagai seorang ahli (*expert*)
Ia haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya.
4. Mengawasi hubungan antara anggota-anggota kelompok (*contoller of intemal relationship*). Menjaga jangan sampai terjadi perselisihan dan berusaha membangun hubungan yang harmonis.
5. Mewakili kelompok (*group representaïve*). Ia harus menyadari, bahwa baik buruk tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya. Bertindak sebagai pemberi ganjaran/pujian dan hukuman. Ia harus membesarkan hati anggota anggota yang bekerja dan banyak sumbangan terhadap kelompoknya.
6. Bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and mediator*) dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan antara anggota-anggotanya ia harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih atau mementingkan salah satu anggotanya. Pemegang tanggungjawab para anggota kelompoknya ia haruslah bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan anggota-anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya.
7. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (idioogis). Seorang pemimpin hendaknya mempunyai kosepsi yang baik dan realistis, sehingga da lam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju ke arah yang dicita-citakan.
8. Bertindak sebagai ayah (*father figure*). Tindakan pemimpin terhadap anak buah/kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak huahnya.³⁴

Menurut Nurdinah Hanifah bentuk-bentuk upaya kepala sekolah meliputi tugas sebagai berikut:

³⁴Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah.*, h. 55

1. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan hubungan antara aktivitas pengajaran dengan tujuan-tujuan.
2. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan murid.
3. Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat, kemampuan bakat masing-masing dan selanjutnya mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya.
4. Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standar-standar sejauh mana tujuan sekolah itu telah dicapai.³⁵

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa secara umum upaya kepala sekolah adalah merencanakan dan melaksanakan program pendidikan di sekolah, berper mengelola tugas pendidikan dan mengawasi pelaksanaan seluruh program di sekolahnya. Kepala sekolah juga berperan sebagai penengah ketika terjadi konflik atau perbedaan pendapat di lingkungannya. Selain itu kepala sekolah juga berperan sebagai seorang ayah bagi segenap komponen di bawahnya dengan memberi bimbingan dan arahan dalam pelaksanaan program pendidikan. Peran-peran tersebut di atas menggambarkan bahwa kepala sekolah adalah pihak yang paling bertanggung jawab terhadap jalannya program pendidikan di lingkungannya.

³⁵Nurdinah Hanifah, *Sosiologi Pendidikan*, (Sumedang: UPI Sumedang Press, 2016), h. 84

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif lapangan, yaitu: “penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan statistik atau cara kuantifikasi lainnya.”¹ “Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya”²

Lokasi penelitian adalah MTs Muhammadiyah Metro. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Sifat Penelitian

Penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yaitu “mengadakan deskripsi untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi sosial.”³ Berdasarkan sifat penelitian di atas, maka penelitian ini menguraikan secara sistematis dan faktual upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, didasarkan pada data-data yang terkumpul selama penelitian dan dituangkan dalam bentuk laporan penelitian.

¹Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), cet-1. h. 6

²Boedi Abdullah, dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 49

³Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 24

Penelitian deskriptif mempunyai beberapa jenis, yaitu “studi kasus, survey, penelitian pengembangan (*developmental study*), penelitian lanjutan (*follow up study*), analisis dokumen (*content analysis/ hermeneutika*), analisis kecenderungan (*trend analysis*) dan penelitian korelasi.”⁴

Mencermati jenis penelitian deskriptif di atas, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif jenis studi kasus yaitu “penelitian tentang status subyek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas.”⁵

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru MTs Muhammadiyah Metro.

B. Sumber Data

“Penelitian kualitatif menempatkan sumber data sebagai subyek yang memiliki kedudukan penting. Konsekuensi lebih lanjut dari posisi sumber data tersebut dalam penelitian kualitatif, ketepatan memilih dan menentukan jenis sumber data akan menentukan kekayaan data yang diperoleh.”⁶

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua macam, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Klasifikasi sumber data tersebut bermanfaat bagi sebagai acuan untuk memilah data yang seharusnya menjadi prioritas dalam penelitian.

⁴Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), cet ke-2, h. 137

⁵Muhammad Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), h. 57

⁶Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian.*, h. 163

1. Sumber Primer

“Sumber primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”⁷ Adapun yang dimaksud dengan data primer “ data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subyek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subyek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.”⁸

Adapun dalam menentukan responden sebagai sumber primer, digunakan teknik *purposive sampling*, yaitu: “teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.”⁹

Berdasarkan kutipan di atas, maka sumber primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di MTs Muhammadiyah Metro. Dari sumber primer tersebut dikumpulkan data upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mengacu kepada ucapan lisan dari sumber primer itu sendiri.

2. Sumber Sekunder

“Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.”¹⁰ Dalam mengumpulkan data tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru peneliti tidak hanya bergantung kepada

⁷Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), cet ke-6, h. 62

⁸Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)., h. 22

⁹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif.*, h. 55

¹⁰*Ibid.* h. 62

sumber primer, tetapi menggunakan pula sumber skunder sebagai acuan teoretis. Selain sumber sekunder di atas, untuk mendapatkan data kepustakaan maka digunakan sumber kepustakaan yaitu: buku-buku yang berkaitan dengan upaya kepala sekolah dan buku yang membahas tentang kinerja guru.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

“Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participican observation*), wawancara mendalam (*in dept interview*) dan dokumentasi.”¹¹

Mencermati uraian di atas, maka metode pengumpulan yang dipilih oleh dalam penelitian adalah wawancara mendalam dan observasi.

1. Metode Wawancara (interview)

Wawancara diartikan sebagai “dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara”¹² “Jenis wawancara yang digunakan oleh adalah wawancara mendalam, yaitu “wawancara yang dilakukan secara informal.”¹³ Dalam

¹¹*Ibid.*, h. 63

¹²Suharsini Arikunto, *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 132

¹³*Ibid.*, h. 136

wawancara mendalam “hubungan pewawancara dengan yang diwawancarai adalah dalam suasana wajar, sedangkan pertanyaan dan jawabannya berjalan seperti pembicara biasa dalam kehidupan sehari-hari.”¹⁴

Wawancara dilakukan kepada sumber data primer, yaitu kepala sekolah dan guru MTs Muhammadiyah Metro. Data-data yang diharapkan dari wawancara mendalam tersebut yaitu: data tentang upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Metode Observasi

Metode observasi adalah pemilihan, pengubahan, pencatatan dan pengkodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisme sesuai dengan tujuan-tujuan empiris. “Dalam garis besarnya observasi dapat dilakukan (1). dengan partisipasi, pengamat jadi sebagai partisipan, atau (2). tanpa partisipasi, pengamat jadi sebagai non partisipan.”¹⁵

Metode observasi yang digunakan adalah observasi non partisipan, dikarenakan dalam kegiatan sehari-hari penulis tidak berinteraksi langsung dengan subyek penelitian.

Obyek penelitian yang diobservasi dalam penelitian kualitatif menurut Spradley sebagaimana dikutip oleh Sugiyono, dinamakan situasi

¹⁴Imam Suproyogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian.*, h. 173

¹⁵Nasution, *Metode Research.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 107

sosial yang terdiri atas tiga komponen, yaitu *place* (tempat), *actor* (pelaku), dan *activities* (aktivitas).¹⁶

Berdasarkan pendapat di atas, maka hal-hal yang akan diamati dengan menggunakan metode observasi non partisipan tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Tempat atau lokasi subyek penelitian, yaitu MTs Muhammadiyah Metro.
- b) Pelaku, yaitu kepala sekolah dan guru MTs Muhammadiyah Metro.
- c) Aktivitas atau perilaku subyek penelitian dalam kaitannya dengan tugas sebagai pendidik di sekolah.

D. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Uji Keabsahan data dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk mengetahui kredibilitas data yang dikumpulkan selama penelitian. Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah *triangulasi data*. “*Triangulasi data* dimaksudkan agar dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa teknik untuk memperoleh data yang valid.”¹⁷

Terdapat beberapa jenis teknik triangulasi, yaitu “triangulasi data (sering kali juga disebut dengan triangulasi sumber), triangulasi metode, triangulasi teori, dan triangulasi peneliti.”¹⁸

Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data. Dalam hal ini peneliti berupaya untuk memperoleh informasi dari

¹⁶Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h. 68

¹⁷Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metode Penelitian Sosial dan Agama*, h. 163. h. 187

¹⁸Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, (Yogyakarta: LkiS, 2008), h. 99

berbagai sumber, yang berkaitan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Peneliti bermaksud menguji data yang diperoleh dari satu sumber untuk dibandingkan dengan data dari sumber lain. Dari sini, peneliti mengarah pada salah satu kemungkinan data yang diperoleh bersifat konsisten, tidak konsisten, atau berlawanan, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih memadai tentang gejala yang diteliti.

Berdasarkan teknik di atas, peneliti membandingkan data yang diperoleh dari sumber primer, dengan data yang diperoleh dari sumber sekunder. Dalam hal ini peneliti membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan guru. Selain itu peneliti juga membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan data yang diperoleh dari observasi, sehingga diketahui kesesuaian data hasil wawancara dengan fakta di lapangan.

E. Teknik Analisis Data

“Analisa data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistemisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.”¹⁹ Dikarenakan data dalam penelitian ini termasuk jenis data kualitatif, maka analisa terhadap data tersebut “ tidak harus menunggu sampai selesainya pengumpulan data. Analisa data kualitatif bersifat *iteratif* (berkelanjutan) dan dikembangkan sepanjang program.”²⁰

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kualitatif “Aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan secara

¹⁹*Ibid*, h. 191

²⁰*Ibid*, h. 192

interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisa data, yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion/verivication*.”²¹

Analisis data mengacu kepada data hasil wawancara dengan sumber primer dalam kaitannya dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Setelah data terkumpul, dipilah-dipilah dan disajikan, maka diambil kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang khusus menuju kepada hal-hal umum. Metode tersebut digunakan untuk menganalisa data-data yang dihasilkan dari hasil wawancara yang selanjutnya digeneralisasikan menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

²¹*Ibid.*, h. 191

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil MTs. Muhammadiyah Metro

MTs Muhammadiyah Metro merupakan salah satu lembaga pendidikan berbasis madrasah pada jenjang pendidikan menengah yang bernaung di bawah organisasi Muhammadiyah. MTs Muhammadiyah Metro berlokasi di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.1 Imopuro Metro Pusat.

Berdirinya MTs Muhammadiyah Metro didasarkan pada perhatian tokoh Muhammadiyah Metro terhadap keberadaan lembaga pendidikan formal berbasis madrasah sebagai wadah pembinaan intelektual dan akhlak bagi putra-putri warga Muhammadiyah dan umat Islam pada umumnya. Keinginan tersebut terwujud dengan berdirinya MTs Muhammadiyah Metro pada tahun 1969 di atas tanah dengan luas 242 m².

Pada perkembangannya, MTs Muhammadiyah Metro mendapat sambutan dan respon positif dari warga masyarakat di sekitar Kota Metro yang pada saat itu menjadi ibu kota Lampung Tengah dengan memasukkan putra-putri mereka ke sekolah tersebut. Hal ini terlihat dari banyaknya siswa yang berasal dari berbagai daerah eks Kabupaten Lampung Tengah yang belajar di sekolah tersebut. Atas perjuangan dan dedikasi seluruh jajaran guru dan Pengurus Muhammadiyah Kota Metro, maka MTs Muhammadiyah Metro saat memperoleh akreditasi dari pemerintah dengan akreditasi B.¹

¹Dokumentasi Profil MTs Muhammadiyah Kota Metro tahun 2018

Tabel 1
Profil Umum MTs Muhammadiyah Metro

Nama Sekolah	MTs Muhammadiyah
NSS	212180206213
Alamat	Jl. KH. Ahmad Dahlan No.1 Imopuro Metro Pusat
Tahun Berdiri	1969
SK Izin Pendirian Dari	Departemen Agama
Tipe Sekolah	Swasta
Jenjang Akreditasi	B
SK Kelembagaan	4202/11-35/LP-79/1985
Yayasan Penyelenggara	Muhammadiyah
Status Sekolah	Swasta
Waktu Pembelajaran	Pagi
Nama Kepala Sekolah	Busro, S.Ag

Sumber: Dokumentasi profil MTs Muhammadiyah T.P. 2018/2019

2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Muhammadiyah

a. Visi

MTS Muhammadiyah dalam penganbdiannya di bidang pendidikan memiliki visi "*Unggul, Kreatif yang Berakhlak Mulia.*"²

b. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi di atas, maka MTS Muhammadiyah Metro memiliki misi sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan kemampuan memahami, menghayati, serta mengamalkan ajaran islam.

²*Ibid*

2. Meningkatkan penguasaan IPTEK, baik secara kognitif, afektif dan motorik
3. Penanaman, pemahaman, dan pengamalan terhadap nilai-nilai keislaman pada seluruh warga sekolah
4. Meletakkan Dasar Agama Islam yang Kuat serta Mengoptimalkan Kemampuan Memahami, Menghayatai serta Mengamalkan Ajaran Islam
5. Meningkatkan profesionalisme guru dan pegawai
6. Meningkatkan kualitas kelulusan
7. Menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif
8. Meningkatkan keterampilan siswa dibidang teknologi informatika, komputer, olahraga dan ISMUBA³

c. Tujuan

MTs Muhammadiyah Metro memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Tercapainya profesionalisme guru mata pelajaran
2. Tercapainya profesionalisme pegawai / karyawan
3. Tercapainya kedisiplinan dan ketertiban dilingkungan sekolah yang sehat
4. Terwujudnya lulusan yang berkualitas.⁴

3. Keadaan Pendidik MTs Muhammadiyah Metro

Pencapaian visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan membutuhkan dukungan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten di bidangnya.

³*Ibid*

⁴*Ibid*

Oleh karena itu, MTs Muhammadiyah didukung oleh pendidik yang berprofesi sebagai guru kelas dan guru mata pelajaran sebagai berikut:

Tabel 2
Keadaan Pendidik MTs Muhammadiyah Metro

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan/Bidang Studi
1.	Busro, S.Ag	SI PAI	Kepala Sekolah
2.	Sukardi, S.Sos.I	SI KPI	SKI
3.	Dra. Rahmah Mustikawati	SI PAI	Fikih
4.	Eko Sumanto, S. Kom.I	SI KPI	SBK/B.Lampung
5.	Sri Hartati	PGSMTP	Bendahara
6.	Drs.Sahriza	SI PDU	B. Arab/P.Perpus
7.	Suwanto. S.Ag. M.Pd. I	S2. PAI	IPS
8.	Andi Kurniawan, S.Pd	SI Pend. Biologi	Al-Qur'an Hadits
9.	Annis Ningtyas, S.Pd	SI Pend. Fisika	Waka Kurikulum/IPA
10.	Muniroh, S.Pd	S1 PAI	IPA
11.	Rahmayani, S.Pd	S1 PAI	Akidah Akhlak
12.	Farida Trisati, S Pd	S1 Pend. Matematika	Wakil Bendahara
13.	Hanif Yulianto, SE	S1 Ekonomi	Waka Sarpras/IPS
14.	Saifuddin, S Pd	S1 Pend B.Indo	Bahasa Indonesia
15.	Sukmawan, s.Pd	SI Pend. Penjaskes	Waka Kesiswaan/BK
16.	Badar, S. Kom	SI Komputer	Prakarya/ BK TIK
17.	Eva Oktaviana Hasan, SE	SI Ekonomi	Ekonomi
18.	Arief Permana, S.Pd	SI PBI	Bahasa Inggris
19.	Parmiati. S.Pd	SI Pend B. Indo	PKn
20.	Heri Polsen, S.Pd	SI Pend. MTK	B. Inggris
21.	Fatihah, S.Pd	SI IPS	B. Indonesia
22.	Istiana. S.Pd	SI PBI	Matematika
23.	Rara Putri Ana, S.Pd	SI PBA	B. Arab
24.	M. Saputra, A. Md	D3 MI	staf TU
25.	Eddy Sutaryanto	SD	Office Boy

Sumber: Dokumentasi profil MTs Muhammadiyah T.P. 2018/2018

4. Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah

Peserta didik merupakan salah satu komponen pendidikan di sekolah yang berperan penting dalam pengalihan informasi pengetahuan. Jumlah total siswa MTs Muhammadiyah Metro sebanyak 198 orang yang menyebar dalam tiap tingkatan dan 8 rombongan belajar.

Tabel 3
Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah Metro

No	Kelas	Rombongan Belajar	L	P	Jumlah
1	VII	3	35	53	88
2	VIII	3	29	38	67
3	IX	2	20	23	43
Jumlah		8	84	114	198

Sumber: Dokumentasi profil MTs Muhammadiyah T.P. 2018/2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui jumlah peserta didik MTs Muhammadiyah Metro 198 yang terdiri laki-laki 84 orang dan perempuan 114.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, MTs Muhammadiyah didukung dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai, seperti ruang belajar, perpustakaan, toilet, lapangan upacara, mushala, dan kantin.

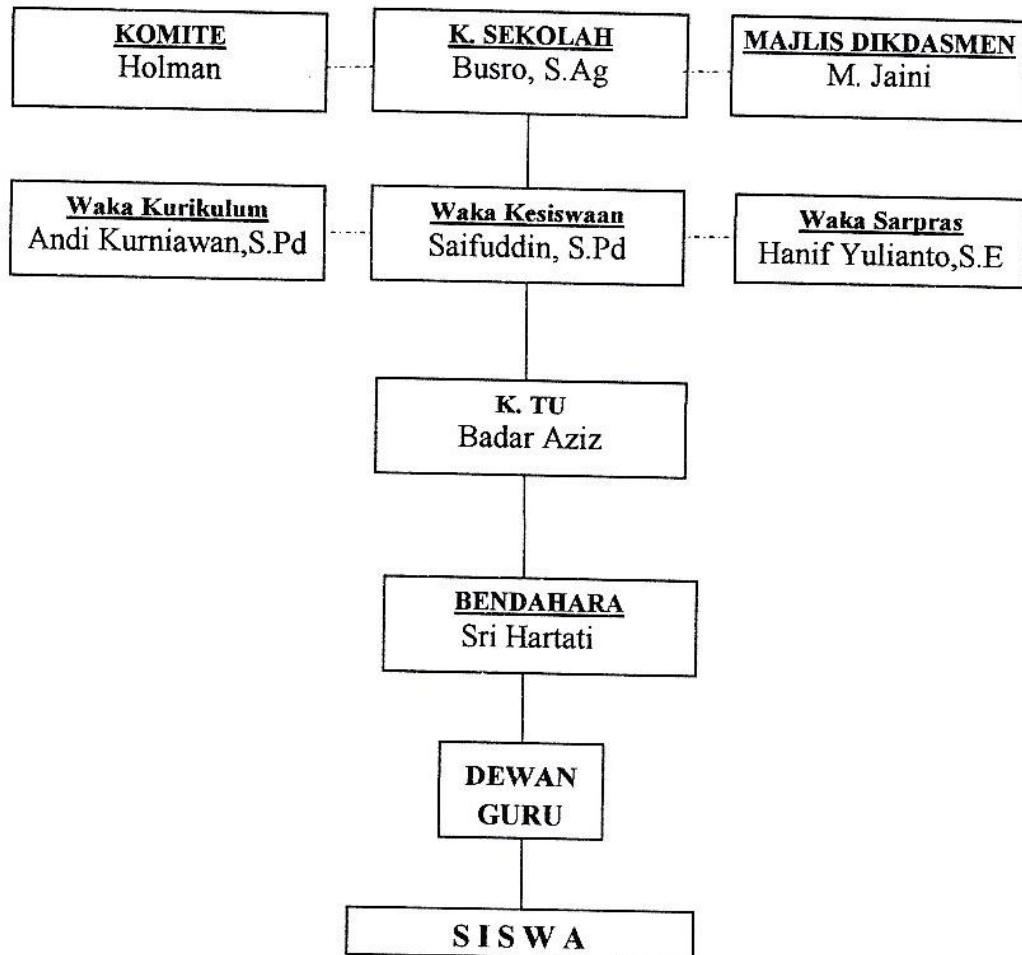
Tabel 4
Sarana dan Prasarana MTs Muhammdiyah Metro

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Guru	1 Ruang
2.	Ruang Tata Usaha	1 Ruang
3.	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruang
4.	Ruang Kelas	8 Ruang
5.	Lemari Kantor	4 Unit
6.	Lemari Kelas	8 Unit
7.	Komputer Kantor	3 Unit
8.	Komputer Lab	30 Unit
9.	Projector	9 Unit
10.	Speaker/Pengeras Suara	1 Set
11.	Mushola	1 Unit
12.	Perpustakaan	1 Unit
13.	Ruang UKS	1 Ruang
14.	Kantin	4 Unit
15.	Gudang	1 Unit
16.	Toilet	6 ruang
17.	Ruang Terbuka Hijau	1 Unit
18.	Lapangan Upacara	1 Unit
19.	Lapangan Olahraga	1 Unit
20.	Tempat Parkir	2 Unit

Sumber: Dokumentasi profil MTs Muhammadiyah
T.P. 2018/2019

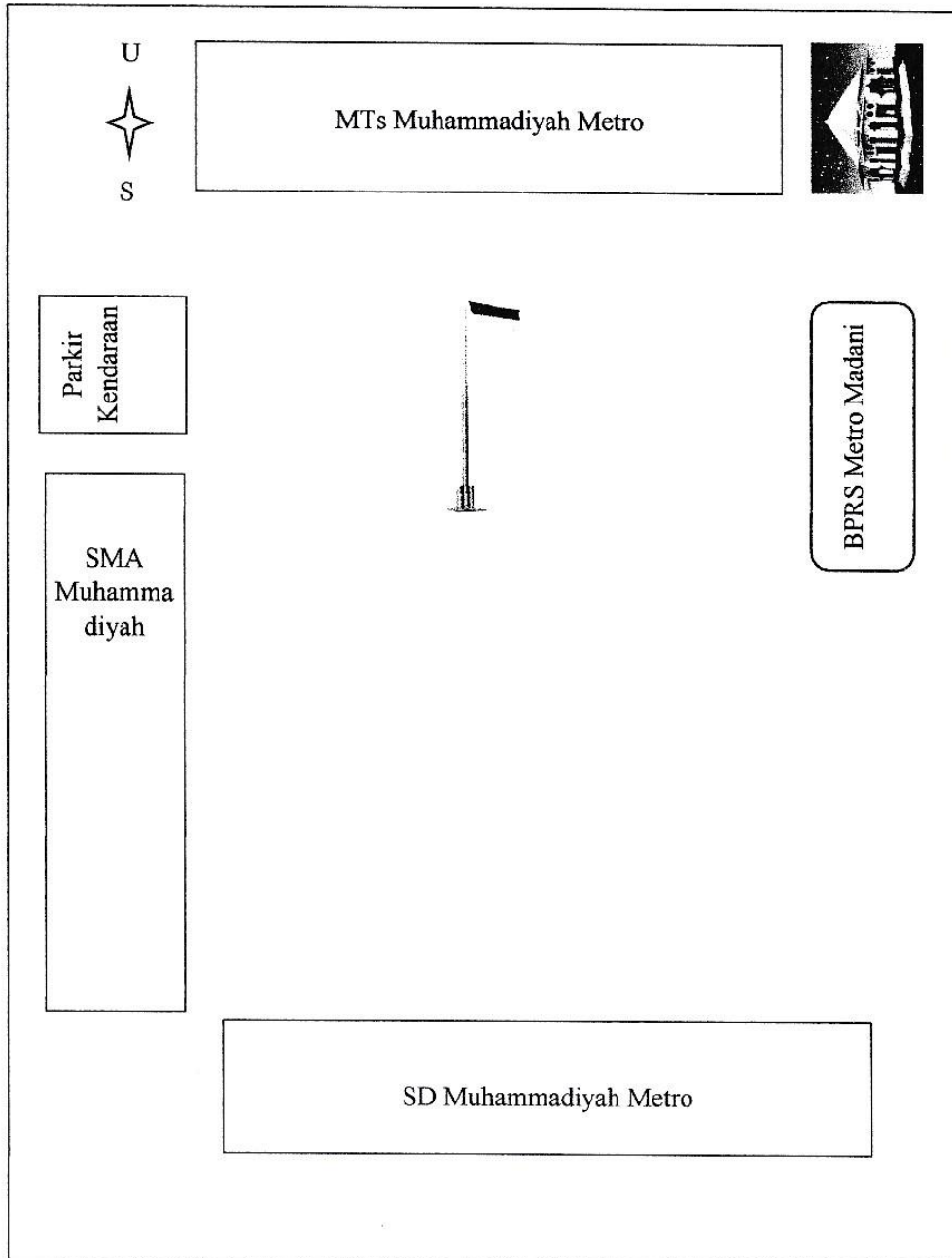
6. Struktur Organisasi MTs Muhammadiyah Metro

Gambar 1
Struktur Organisasi MTs Muhammadiyah Metro
Tahun Pelajaran 2018/2019



Sumber: Dokumentasi Struktur Organisasi MTs Muhammadiyah

Gambar 2
Denah Lokasi MTs Muhammadiyah Metro



B. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Metro

Pembahasan tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Muhammadiyah Metro merupakan hasil temuan di lapangan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang diperoleh peneliti di lapangan. Pemaparan tentang hasil temuan tersebut diuraikan berdasarkan pokok-pokok wawancara sebagai alat pengumpul data utama sebagai berikut:

1. Melakukan Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas merupakan bagian dari pengawasan Kepala Sekolah untuk mengetahui pelaksanaan program pembelajaran yang dilakukan guru di kelas. Kepala Sekolah perlu mengetahui kemampuan mengajar guru, kesulitan dan permasalahan yang dihadapinya saat mengajar. Dengan demikian sebagai pemegang kebijakan Kepala Sekolah dapat menetapkan langkah yang diambil untuk mengatasi permasalahan tersebut. Kunjungan kelas perlu dilakukan untuk mengetahui ketercapaian target pembelajaran, menggali informasi langsung dan bertanya jawab dengan guru atau siswa di kelas. Hal ini memudahkan Kepala Sekolah untuk membuat program pendidikan yang linear dengan permasalahan yang dihdapai guru dan siswa di kelas.

Berkaitan dengan kunjungan kelas yang dilakukan oleh Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Metro peneliti melakukan wawancara

langsung dengan Kepala Sekolah sebagaimana dalam petikan wawancara di bawah ini:

Kalau kunjungan kelas memang dilakukan tidak resmi, dalam artian tidak selalu terkait supervisi, tetapi lebih kepada pengecekan dan pengawasan proses pembelajaran di kelas, seperti memastikan tidak ada kelas yang kosong pada saat jam belajar. Kalau instrumen supervisi memang ada, hanya pemberian penilaian tidak di hadapan guru yang bersangkutan. Ini agar kurung tidak merasa tertekan atau merasa diawasi sehingga menjadi tidak leluasa atau justru mengadanya yang sebenarnya bukan kebiasaannya mengajar.⁵

Peneliti juga melakukan wawancara dengan guru mata pelajaran Al-Quran Hadi yang memberi penjelasan sebagai berikut

Ada kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah, tapi tidak melakukan intervensi terhadap proses pembelajaran. Biasanya kepala sekolah mengecek kelas untuk memastikan proses pembelajaran dilakukan pada saat jam belajar. Kalau mencatat kegiatan guru sejauh yang saya ketahui tidak di depan guru yang bersangkutan pada saat melakukan kunjungan kelas, mungkin kepala sekolah mempunyai catatan atau penilaian tersendiri.⁶

Informasi juga diperoleh dari hasil wawancara dengan guru mata pelajaran Bahasa Indonesia sebagai berikut:

Ada kunjungan kepala sekolah biasanya dilakukan ketika beliau tidak sedang mengajar. Kepala Sekolah mengecek suasana kelas. Sejauh ini saya tidak melihat Kepala Sekolah membawa lembar penilaian. Menurut saya kunjungan kepala sekolah membantu pelaksanaan mengajar guru karena Guru merasa diawasi atau setidaknya timbul tanggung jawab untuk mengajar dengan baik.⁷

Menguatkan hasil wawancara di atas, peneliti melakukan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum yang memberi penjelasan sebagai berikut:

⁵Wawancara dengan Busro, Kepala Sekolah, Tanggal 3 oktober 2018

⁶Wawancara dengan Suwanto Guru Mata Pelajaran Al-Quran Hadis Tanggal 5 oktober 2018

⁷Wawancara dengan Dwi Yanti Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Tanggal 5 oktober

Kepala Sekolah tetap mengontrol proses pembelajaran yang dilakukan guru di kelas. Memang tidak dilakukan setiap hari, dan terkadang hanya untuk memastikan agar tidak ada kelas yang kosong pada saat jam belajar. Menurut saya Kepala Sekolah punya cara tersendiri untuk mengetahui kinerja guru, karena sehari-hari bertemu di kantor dan Kepala Sekolah juga mengajar, sehingga sedikit banyak memperoleh informasi langsung dari siswa. Kalau soal penilaian tertulis memang formatnya demikian tetapi pada prinsipnya kepala sekolah sudah mengetahui kemampuan masing-masing guru dalam mengelola proses pembelajaran.⁸

Informasi yang hampir sama juga dikemukakan oleh guru mata pelajaran Penjaskes yang berhasil peneliti wawancarai yang mengatakan “sejauh ini Kepala Sekolah memang tidak melakukan pengawasan secara langsung di hadapan guru, tetapi sering mengecek kehadiran guru di kelas, dan membicarakan beberapa permasalahan yang dihadapi guru di kelas.”⁹

Peneliti juga melakukan wawancara dengan guru mata pelajaran IPS sebagai berikut:

Kepala Sekolah jika sedang tidak mengajar atau tidak ada tugas lain, terkadang melakukan kunjungan kelas untuk mengecek proses pembelajaran di kelas. Terkadang juga berdiskusi langsung dengan guru di kelas untuk mengetahui kondisi siswa atau menyampaikan pengarahan kepada guru yang bersangkutan. kunjungan kelas tidak rutin dilakukan, tetapi cukup memberi dampak terhadap cara mengajar guru karena ada tanggung jawab yang harus ditunjukkan kepada pimpinan.¹⁰

Berdasarkan observasi Peneliti di MTs Muhammadiyah Metro diketahui Kepala Sekolah mengunjungi kelas dan mengawasi proses pembelajaran yang dilakukan guru, pengawasan proses pembelajaran di

⁸Wawancara dengan Andi Kurniawan Waka Kurikulum ,MTs Muhammadiyah Metro
 3 Tanggal Oktober 2018

⁹Wawancara dengan Adi Sukmawan Guru Mata Pelajaran Penjaskes Tanggal 5 Oktober 2018

¹⁰Wawancara dengan Hanif Yulianto, Guru Mata Pelajaran IPS Tanggal 3 Oktober 2018

kelas, dan memastikan tidak ada kelas yang kosong pada saat jam belajar. maka Kepala Sekolah menyuruh guru, Jika ada kelas yang kosong h satu siswa untuk mengisi kegiatan pembelajaran lain atau sala.¹¹

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas dapat dikemukakan bahwa kunjungan kelas oleh Kepala sekolah dilakukan tidak resmi, dalam artian tidak selalu terkait supervisi, tetapi lebih kepada pengecekan dan pengawasan proses pembelajaran di kelas, seperti memastikan tidak ada kelas yang kosong pada saat jam belajar. Penilaian terhadap kemampuan mengajar guru tidak di hadapan guru yang bersangkutan. Hal ini agar guru tidak merasa tertekan atau merasa diawasi sehingga menjadi tidak leluasa atau justru mengada-ngada yang sebenarnya bukan kebiasaannya mengajar.

Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah walaupun tidak secara rutin dilakukan tetapi dimanfaatkan untuk memperoleh informasi langsung tentang kondisi riil proses pembelajaran yang dikelola oleh guru. Dalam hal ini kepala sekolah dapat memperoleh informasi tentang berbagai problematika yang dihadapi guru terutama dalam hal pengendalian siswa yang bermasalah atau penciptaan situasi kelas yang kondusif. Kunjungan kelas memberi dampak positif terhadap munculnya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya, karena merasa diawasi oleh pimpinan. Hal ini secara tidak langsung memberi motivasi agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

¹¹Observasi di MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 5 Oktober 2018

Kunjungan kelas merupakan salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kinerja guru. Dalam upaya pencapaian target yang direncanakan, Kepala Sekolah perlu merencanakan pelaksanaan kunjungan kelas dengan baik, diikuti teknik-teknik operasional agar tindakannya berlangsung dengan efektif. Salah satu teknik yang dapat dilakukan dalam kunjungan kelas adalah teknik tanya jawab.

Kunjungan kelas dilakukan Kepala Sekolah ke kelas pada saat guru sedang mengajar, dengan tujuan untuk membantu guru yang bersangkutan menghadapi masalah atau kesulitan selama mengadakan kegiatan pembelajaran. Kunjungan kelas dilakukan dalam upaya Kepala Sekolah memperoleh data tentang keadaan sebenarnya tentang kemampuan dan keterampilan guru mengajar. Supervisor dapat bertatap muka dengan guru dan bertanya jawab tentang kesulitan yang dihadapi.

Teknik kunjungan kelas (*classroom visitation*) sewaktu-waktu dapat dilakukan oleh seorang Kepala Sekolah untuk melihat atau mengamati guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengamati kemampuan mengajar guru, terpenuhinya syarat-syarat didaktis atau metodik yang ditunjukkan guru.

Kepala Sekolah berkunjung ke kelas mengadakan peninjauan suasana belajar, mengamati guru yang sedang mengajar, kelemahan atau kendala yang dihadapi guru, sehingga supervisor dapat membantu guru dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi guru dalam melaksanakan proses

pembelajaran. Tujuan lainnya adalah untuk memajukan cara mengajar dan membantu meningkatkan kemampuan serta profesionalisme guru di dalam pelaksanaan tugasnya.

Kunjungan kelas efektif untuk memperoleh data yang objektif tentang kesulitan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, karena data diperoleh langsung di lapangan. Berdasarkan kesulitan tersebut, guru akan dibantu mencari solusi dari permasalahan-permasalahan yang dihadapinya. Dengan adanya data yang objektif hasil kunjungan kelas, Kepala Sekolah sebagai supervisor dapat melakukan pembinaan terhadap guru melalui diskusi atau percakapan individual. Dengan demikian upaya perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran dapat tercapai dengan baik.

Kepala Sekolah dalam melaksanakan supervisi kunjungan kelas perlu melakukan identifikasi dan analisis untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini dilakukan untuk menemukan permasalahan yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar, sehingga dapat memberi arahan untuk peningkatan motivasi guru. Penelusuran informasi tentang cara meningkatkan motivasi kerja guru melalui kunjungan kelas, membantu Kepala Sekolah dalam membuat rencana, menetapkan langkah-langkah atau tindakan yang diperlukan.

Tindak lanjut yang dilakukan oleh Kepala Sekolah setelah kunjungan kelas dapat berupa penguatan dalam pelaksanaan pembelajaran, memberi perhatian dan penghargaan kepada guru yang telah menyelesaikan proses

pembelajaran dengan baik. Selain itu Kepala Sekolah juga dapat memberikan teguran yang mendidik bagi guru yang belum menunjukkan kinerja dengan baik. Berdasarkan data hasil kunjungan kelas, Kepala Sekolah dapat memberi saran kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar yang mendukung peningkatan kompetensi dan keterampilan mengajar guru.

2. Menciptakan Iklim Sekolah yang Kondusif

Terciptanya iklim sekolah yang kondusif merupakan salah satu aspek penting yang harus diwujudkan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang merasa lingkungan kerjanya kondusif akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya yang lebih baik.

Berkaitan dengan upaya kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Metro sebagaimana dijelaskan dalam petikan wawancara sebagai berikut:

Upaya yang dilakukan seperti menjalin komunikasi yang baik dengan guru, dan memberi kepercayaan kepada guru dalam menjalankan tugasnya. Intinya menciptakan kondisi sosial yang nyaman bagi guru di sekolah, tapi tetap dalam kerangka menegakkan disiplin. Selain itu saya juga menerima masukan, saran dan keluhan dari berbagai pihak dalam menjalankan tugas sebagai kepala sekolah. Memang ada keluhan dari guru dan siswa dengan fasilitas sekolah, yang sedang kami musyawarahkan dengan komite sekolah untuk mencari solusinya.¹²

Peneliti juga melakukan wawancara dengan guru IPA MTs

Muhammadiyah Metro yang memberi informasi sebagai berikut:

¹²Wawancara dengan Busro, Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 3 oktober 2018

Cara kepala sekolah dalam mengelola dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif sudah baik. Mungkin setiap guru memiliki penilaian tersendiri, tapi saya kira dengan kondisi sekolah swasta yang harus bersaing dengan sekolah negeri dan sekolah lain, maka upaya kepala sekolah layak diapresiasi. Terlepas dari itu, mungkin yang perlu diperhatikan kepala sekolah adalah peningkatan sarana agar guru merasa lebih nyaman.¹³

Menguatkan informasi di atas, peneliti juga melakukan wawancara dengan guru Mata Pelajaran Seni Budaya sebagai berikut:

Menurut saya iklim sekolah cukup kondusif. Hubungan guru dengan kepala sekolah dan dengan sesama guru juga akrab, bahkan di luar sekolah juga sering berkomunikasi dan saling berkunjung. Soal keluhan dari guru biasanya berkaitan dengan masalah honor, karena kebanyakan guru di sini masih guru honor.¹⁴

Selain dari tiga informan di atas, peneliti juga memperoleh informasi dari hasil wawancara dengan guru Mata Pelajaran Bahasa Arab sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diterima oleh kebanyakan guru. Itu yang saya lihat. Sejauh pengetahuan saya, kepala sekolah tidak mendikte guru dalam menjalankan tugasnya, jadi guru tidak merasa tertekan. Menurut saya selama ini belum nampak persaingan yang tidak sehat di antara sesama guru yang mengganggu hubungan sosial guru di sekolah.¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui upaya yang telah dilakukan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif adalah dengan menjalin komunikasi yang baik dengan guru, dan memberi kepercayaan kepada guru dalam menjalankan tugasnya. Iklim sekolah yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu,

¹³Wawancara dengan Afifah Guru Mata Pelajaran IPA Tanggal 5 oktober 2018

¹⁴Wawancara dengan Rara utri Ana Guru Mata Pelajaran Bahasa Arab Tanggal 5 oktober 2018

¹⁵Wawancara dengan Hery Polsen, Guru Matematika Tanggal 9 oktober 2018

sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menubuhkan kinerja yang baik.

Iklim kerja organisasi adalah “keadaan yang berada di sekitar organisasi yang mendukung kegiatan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.”¹⁶ Dalam konteks sekolah sebagai organisasi, maka dapat ditarik adanya hubungan iklim kerja sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.¹⁷

Sekolah merupakan organisasi dengan visi dan misi yang berorientasi pada pendidikan. Oleh karena itu iklim di sekolah menggambarkan sistem, tatanan, dan perilaku warga sekolah dalam bidang pendidikan, seperti komitmen guru dalam mengajar, pola hubungan antara guru dan siswa, dan perilaku segenap warga sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan di sekolah. Dengan demikian iklim kerja bukan hanya gambaran perilaku dan sikap satu individu, tetapi gabungan dari beberapa individu ala satu organisasi. Melalui iklim kerja yang kondusif diharapkan hubungan sosial antara seluruh warga sekolah dapat menunjang terwujudnya tujuan pendidikan.

Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong-royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklim positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan

¹⁶Malayau S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 34

¹⁷Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 122

dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya. Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik.¹⁸

Iklim sekolah memegang peran penting, sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Di sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling memengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Iklim sekolah yang kondusif terlihat dari aktivitas-aktivitas yang berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, memberi rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya. Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara seluruh warga sekolah.

Aktivitas organisasi merupakan aktivitas hubungan antara manusia dan interaksi antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kegiatan keseharian sering terjadi hubungan yang kurang harmonis antara individu dalam organisasi Hal ini disebabkan komunikasi yang kurang lancar atau dikarenakan tujuan individu berbeda dengan tujuan organisasi karena itu untuk menjalin kerjasama yang baik perlu diciptakan hubungan secara harmonis di antara anggota organisasi.

¹⁸Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, h. 46

Keterampilan hubungan manusia dalam organisasi pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendirikan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personel sekolah dan anggota masyarakat lainnya untuk menciptakan suasana kepercayaan terhadap sekolah dan meningkatkan unjuk kerja guru. Dengan demikian keterampilan hubungan manusia dalam organisasi pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah untuk bekerjasama berkomunikasi dengan personil sekolah dalam rangka menciptakan suasana saling percaya terhadap program sekolah dan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kerja guru.¹⁹

Keterampilan kepala sekolah dalam mengelola hubungan antara semua sumber daya manusia di sekolah merupakan dasar tanah terciptanya iklim sekolah yang kondusif. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk mampu menjalin hubungan kerjasama dengan guru memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugas guru yang perlu didiskusikan dengan kepala sekolah dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas-tugas guru. Hubungan sosial yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru dapat meningkatkan moral kerja guru yang menjadi bekal bagi guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

3. Pengarahan dan Bimbingan kepada Guru

Kepala sekolah bertugas mengarahkan dan membantu guru dalam pengelolaan pembelajaran, sehingga pengelolaan yang dilakukan guru sejalan dengan visi, misi, dan tujuan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dengan pengalamannya di bidang pendidikan dapat membantu guru mengatasi berbagai problematika pengelolaan pembelajaran yang dihadapi. Selain itu sebagai figur yang dipandang memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas, maka saran dan pengarahan kepala sekolah menjadi bekal

¹⁹Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Organisasi Pembelajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 73

bagi guru dalam menerapkan teori-teori pendidikan yang mendukung pelaksanaan proses pembelajaran secara efektif.

Berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam mengarahkan guru mengelola pembelajaran, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Metro sebagaimana dalam kutipan wawancara sebagai berikut:

Saya sering memberi pengarahan, dan memberi motivasi agar guru dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif, dan berpedoman pada program kerja sekolah. Bentuk pengarahan tidak harus dalam kapasitas atasan dan bawahan, tetapi dapat pula berbentuk tukar pengalaman dan *sharing*, dalam mengelola pembelajaran. Karena bentuknya *sharing*, maka tidak harus disampaikan pada saat rapat sekolah, tetapi bisa dalam bentuk pertemuan biasa di kantor.²⁰

Menguatkan informasi di atas, peneliti melakukan wawancara dengan guru Bimbingan Konseling MTs Muhammadiyah Metro dengan kutipan wawancara sebagai berikut:

Ya ada pengarahan dari kepala sekolah, seperti penggunaan K-13 dalam proses belajar mengajar. Biasanya kepala sekolah berdiskusi dengan guru mengatasi kelas yang siswanya sering bolos, atau yang banyak dikeluhkan oleh guru karena sering ribut dan susah diatur.²¹

Informasi yang hampir sama dikemukakan pula oleh Kepala TU yang memberi penjelasan sebagai berikut:

Kalau pengarahan dari kepala sekolah tentu ada. Tapi lebih tepatnya semacam *sharing* atau tukar pendapat dengan guru, karena kepala sekolah juga mengajar, jadi tahu persis bagaimana kondisi yang dialami guru dalam mengajar, dan mendorong semangat guru untuk tetap mengajar dengan baik. Biasanya di kantor ada diskusi tentang kondisi kelas tertentu, kesulitan guru dalam melaksanakan kurikulum

²⁰Wawancara dengan Busro, Kepala MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 3 Oktober 2018

²¹Wawancara dengan Saifudin Guru Bimbingan Konseling MTs Muhammadiyah Metro Tanggal 5 Oktober 2018

13, mengendalikan kelas yang ribut, kesulitan menggunakan media pembelajaran berbasis elektronik, dan terkadang membahas pula hasil belajar siswa.²²

Peneliti juga melakukan wawancara dengan guru mata pelajaran Fiqh yang memberi penjelasan sebagai berikut:

Biasanya kepala sekolah menayakan kepada guru silabus dan RPP menjelang awal semeseter, tapi tidak secara detil ke tujuan pembelajaran. Mungkin karena sudah tercakup dalam silabus dan RPP. Selain itu tujuan pembelajaran setiap mata pelajaran berbeda, sehingga pengarahannya lebih bersifat umum.²³

Informasi yang hampir sama dikatakan oleh guru mata pelajaran Bahasa Arab yang memberi keterangan sebagai berikut:

Ada program dari sekolah untuk peningkatan keterampilan guru, termasuk dalam merumuskan tujuan pembelajaran. Bentuk program seperti mengirim guru ke MGMP, atau mengundang nara sumber dari luar untuk memberi arahan kepada guru. Biasanya ketika tahun ajaran baru.²⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa Kepala sekolah memberi pengarahannya, dan memberi motivasi agar guru dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif, dan berpedoman pada program kerja sekolah. Bentuk pengarahannya seperti penggunaan K-13 dalam proses belajar mengajar dan mengendalikan kelas yang ribut.

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas dan tanggung jawab memimpin satuan pendidikan pada jenjang tertentu, untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah merupakan

²²Wawancara dengan Badar Aziz, Kepala TU MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 7 Oktober 2018

²³Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran Fiqh MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 7 Oktober 2018

²⁴Wawancara dengan Rara Putri Ana Guru Mata pelajaran Bahasa Arab MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 7 Oktober 2018

salah satu komponen pendidikan di sekolah yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peran penting kepala sekolah tersebut menuntut profesionalitas kepala sekolah dalam menjalankan tugas, dan kemampuan manajerial dalam mengelola, dan memanfaatkan berbagai macam sumber daya sekolah, terutama guru sebagai pelaksana kurikulum di lapangan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.²⁵

Kepala sekolah sebagai manajer, dituntut untuk mampu memberdayakan sumber daya tenaga kependidikan sehingga dapat bekerja sama dalam melaksanakan program sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah. Pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah menuntut peran manajerial kepala sekolah, dan seluruh tenaga kependidikan dalam rangka memecahkan masalah yang dihadapi sekolah. Kepala sekolah harus mampu memberdayakan semua sumber daya sekolah sehingga dapat mendorong kemajuan sekolah.

Kepala sekolah tidak terlibat langsung dalam detail perumusan tujuan pembelajaran, namun dengan kebijakan dan pengalaman yang dimiliki kepala sekolah dapat membantu peningkatan pengetahuan dan kemampuan

²⁵E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, h. 103

guru dalam merumuskan tujuan pembelajarn. Hal ini terkait dengan kemampuan kepala sekolah dalam perencanaan dan pengelolaan kurikulum.

“Kepala sekolah harus memiliki kemampuan membimbing guru, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran dan bimbingan konseling (BK).”²⁶ Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan adalah perumusan tujuan pembelajaran sebagai arah dan fokus guru dalam mengelola pembelajaran.

Kepala sekolah hendaknya mendorong guru untuk merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan analisis kebutuhan peserta didik dan harapan yang ingin dicapai dari hasil pembelajaran. Analisis tersebut membutuhkan kepekaan dan kemampuan guru memahami situasi di dalam sekolah dan di luar sekolah, sehingga hasil pembelajaran dapat menjadi bekal siswa dalam menjalani kehidupan di luar sekolah.

4. Pembentukan Kelompok Kerja dan Organiasi Profesi Guru

Pembentukan kelompok kerja guru merupakan wadah untuk memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru agar dapat meningkatkan kinerjanya, terutama dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kelompok kerja guru dapat berupa kegiatan disukusi guru mata pelajaran, latihan dan work shop untuk melatih kemampuan mengajar guru.

Berkaitan dengan pembentukan kelompok kerja guru di MTs Muhammadiyah Metro, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala

²⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 101

Sekolah sebagaimana dijelaskan dalam kutipan wawancara sebagai berikut:

Ada kegiatan kelompok kerja guru (KKG) yang diikuti oleh guru mata pelajaran umum, guru mata pelajaran agama dan guru yang sudah sertifikasi. Biasanya kegiatan dikoordinasikan oleh Kemenag atau dari Muhammadiyah sendiri. Kalau di Muhammadiyah sendiri biasanya ada pengawasan pengarah dan pemberian motivasi bagi guru sesuai visi dan Misi Muhammadiyah sebagai organisasi dakwah dan pendidikan. Sedangkan kalau di Kemenag isi kegiatan berkaitan peningkatan kompetensi guru, pendalaman kurikulum, penggunaan media dan simulasi mengajar.²⁷

Wawancara juga dilakukan dengan guru Mata pelajaran Al-Quran

Hadis sebagaimana kutipan berikut ini:

Hampir setiap tahun ada kegiatan kelompok kerja guru seperti MGMP, workshop Diklat dan pelatihan bagi guru. Hanya saja memang tidak semua guru dapat mengikutinya karena hanya ditujukan untuk guru mata pelajaran tertentu. Kalau workshop dan MGMP biasanya cukup dilakukan di seputar Kota Metro. Sedangkan untuk Diklat dan pelatihan terkadang dilakukan di Bandar Lampung atau bahkan ada yang dikirim ke Palembang.²⁸

Informasi juga diperoleh dari hasil wawancara dengan guru mata pelajaran Fiqh yang mengatakan beberapa kali mengikuti kegiatan *work shop* dan seminar, baik atas nama sekolah maupun pribadi. Untuk *work shop* biasanya setiap tahun ajaran baru, tengah semester atau menjelang ujian nasional. Isi kegiatan seperti sosialisasi kebijakan baru, analisis kurikulum, pengembangan silabus, dan RPP, aplikasi penilaian untuk

²⁷Wawancara dengan Busro, Kepala MTs Muhammadiyah Meteor, Tanggal 3 Oktober 2018

²⁸Wawancara dengan Suwanto Guru Mata Pelajaran Al-Quran Hadis Tanggal 5 oktober

kurikulum 2013, tanya jawab dan *sharing* permasalahan yang dihadapi guru dalam mengajar.²⁹

Menurut Wakil Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Metro ada guru yang dikirim untuk mengikuti diklat, biasanya satu ada dua orang guru, baik yang sudah sertifikasi maupun belum. Selain itu, terkadang sekolah mengundang nara sumber dari internal Muhammadiyah untuk memberi pengarahan kepada guru.³⁰

Informasi yang hampir sama diperoleh dari hasil wawancara dengan guru mata pelajaran IPA MTs Muhammadiyah Metro yang mengatakan ada kebijakan dan program sekolah, seperti mengirim guru ke forum MGMP, penataran, atau diklat yang diadakan pemerintah. Sebenarnya guru sudah terbiasa membuat RPP dan silabus, tetapi karena ada perubahan kurikulum, maka perlu memberi arahan kembali kepada guru.³¹

Peneliti juga melakukan wawancara dengan guru mata pelajaran Bahasa Arab yang mengatakan ada program dari sekolah untuk peningkatan keterampilan guru, termasuk dalam merumuskan tujuan pembelajaran. Bentuk program seperti mengirim guru ke MGMP, atau mengundang nara sumber dari luar untuk memberi arahan kepada guru. Biasanya ketika tahun ajaran baru.³²

²⁹Wawancara dengan Rahma Mustika Wati, Guru Mata Pelajaran Fiqh MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 5 Oktober 2018

³⁰Wawancara dengan Andi Kurniawan Wakil Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Metro Tanggal 5 Oktober 2018

³¹Wawancara dengan Afifah Guru Mata Pelajaran IPA MTs Muhammadiyah Metro Tanggal 5 Oktober 2018

³²Wawancara dengan Rara Putri Ana Guru Mata Pelajaran Bahasa Arab Tanggal 5 Oktober 2018

Memahami hasil wawancara di atas, dapat dikemukakan bahawa upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan mengirim guru ke forum MGMP, penataran, atau diklat yang diadakan pemerintah, mengirim guru ke MGMP, atau mengundang nara sumber dari luar untuk memberi arahan kepada guru. Dengan mengikuti kegiatan MGMP, guru dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar. Materi dan praktik yang diberikan di MGMP, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi guru, dalam menyusun program pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar.

Guru yang mengikuti program pelatihan, baik di sekolah, maupun di luar sekolah dapat memperoleh informasi, dan pengalaman yang menjadi bekal guru mengajar di sekolah. Demikian pula melalui kegiatan di MGMP sebagai wadah perkumpulan guru mata pelajaran, maka guru dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman. Guru dapat berbaagi pengalaman tentang berbagai permasalahan yang dihadapi dalam mengajar, dan kemungkinan menemukan solusi yang dapat diterapkan.

Pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh guru dari pelatihan dan kegiatan MGMP, merupakan bekal bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. MGMP merupakan merupakan wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam

rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi atau pelaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas.

Guru juga dapat berdiskusi dengan rekan sejawatnya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi di sekolahnya, dan mengambil pelajaran atau contoh dari keberhasilan guru mengatasi permasalahan yang sama. Melalui diskusi guru mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam mengajar. Musawarah guru mata pelajaran dapat menambah wawasan bagi guru, karena dalam muswarah akan terjadi tukar pikiran dan masukan-masukan dari temann guru yang lainnya. Forum MGMP dapat dimanfaatkan sebagai wadah peningkatan kompetensi guru melalui pemberian latihan dan traning dengan mendatangkan instruktur yang berkompeten dan berpengalaman di bidang pendidikan.

5. Tindak Lanjut dari Kunjungan Kelas, Work Shop, MGMP dan Diklat

Hasil dari kunjungan kelas, work shop, kegiatan MGMP dan diklat yang diikuti guru perlu ditindak lanjuti dan diterapkan oleh guru dalam pengelolaan pembelajaran. Informasi dan pengalaman yang diperoleh guru dari hasil kegiatan MGMP dan Diklat dapat membantu guru mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam mengajar. Selain itu peningkatan komitmen dan tanggung jawab mengajar yang diperoleh dari hasil Diklat dapat menambah motivasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah.

Berkaitan dengan tindak lanjut dari kunjungan kelas, work shop, kegiatan MGMP dan diklat Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Metro sebagai berikut:

Dengan mengirim guru mengikuti workshop atau pelatihan kami berharap ada peningkatan kinerja guru dalam mengajar. Namun ini tentu tidak mudah dan tergantung kepada faktor internal dalam diri guru itu sendiri. Sejauh ini persentase kehadiran guru rata-rata lebih dari 80%. Tentu ada saja guru yang izin atau berhalangan mengajar karena sakit atau ada urusan yang tidak dapat ditinggalkan. Biasanya setelah mengikuti *work shop* atau diklat kami panggil guru yang bersangkutan untuk ditanya tentang program yang diikuti dan kemungkinan yang dapat diterapkan di sekolah.³³

Peneliti juga melakukan wawancara dengan guru mata pelajaran Akidah Akhlak yang mengatakan “Ada banyak manfaat yang dapat diterapkan dari hasil diklat dan work shop. Tetapi tidak semua dapat diterapkan, karena kendala sarana, manajemen dan kondisi sekolah yang belum mendukung. Tindak lanjut yang dapat diterapkan seperti pengembangan kurikulum, penggunaan metode atau media pembelajaran.

34

Informasi juga diperoleh dari hasil wawancara dengan guru mata pelajaran Fiqh yang mengatakan “Dengan mengikuti diklat ada tambahan semangat mengajar, dan tanggung jawab sebagai guru. Soal penerapannya memang tidak semua dapat diterapkan, karena ada kendala sarana, kondisi siswa, dan juga manajemen sekolah.”³⁵

³³Wawancara dengan Busro Kepala MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 3 Oktober 2018

³⁴Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak MTs Muhammadiyah Metro, Tanggal 3 Oktober 2018

³⁵Wawancara dengan Eahma Mustika Wati guru mata pelajaran Fiqh MTs Muhammadiyah Metro Tanggal 5 Oktober 2018

Menurut guru mata pelajaran IPA materi yang disampaikan dalam diklat dan work shop masih berupa konsep dan sifatnya idealis. Padahal kondisi di lapangan, terutama bagi sekolah swasta belum tentu mendukung. Kondisi sarana dan fasilitas sekolah saat ini masih jauh dari optimal. Belum lagi kebanyakan siswa yang sekolah di sini umumnya adalah siswa yang tidak diterima di sekolah negeri atau sekolah favorit lainnya. Setiap tahun ajaran baru kami harus bersaing dengan sekolah lain untuk memperoleh siswa. Namun kenyataannya untuk dua tahun belakangan ini jumlah penerimaan siswa justru malah menurun dibandingkan tahun sebelumnya.³⁶

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Metro yang mengatakan tindak lanjut dari pengarahan Kepala Sekolah, diklat dan work shop yang diikuti guru sangat dirasakan untuk membina semangat mengajar. Pada saat mengajar mengalami banyak masalah dan bahkan penurunan motivasi mengajar. Tetapi dengan adanya pengarahan, dan diklat dapat sharing dan memperoleh informasi baru seperti penggunaan media berbasis teknologi, pengelolaan kelas yang kondusif, dan berbagai metode baru yang belum diketahui sebelumnya.

Guru yang pernah mengikuti Diklat di Palembang tindak lanjut dari diklat diterapkan dalam penyusunan RPP, penggunaan media dan metode pembelajaran, serta aplikasi penilaian rapor K-13. Sebelum Diklat kurang

³⁶Wawancara dengan Afifah Guru Mata Pelajaran IPA MTs Muhammadiyah Metro Tanggal 5 Oktober 2018

tertarik dengan metode baru, atau penggunaan media pembelajaran, tetapi setelah mengikuti Diklat mencoba untuk menerapkannya dalam proses pembelajaran.³⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui tidak lanjut dari Diklat yang diikuti guru seperti penyusunan RPP, penggunaan media dan metode pembelajaran, serta aplikasi penilaian rapor K-13. Setelah mengikuti Diklat guru tertarik untuk menerapkannya dalam proses pembelajaran dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik minat siswa.

Pengarahan dari Kepala Sekolah, diklat dan work shop yang diikuti guru bertujuan untuk memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru agar dapat meningkatkan kinerjanya, terutama dalam melaksanakan proses pembelajaran. Bentuk pengarahan dari Kepala Sekolah dapat dilakukan dalam kegiatan disukusi kelompok antara guru dan Kepala Sekolah. Diskusi antara Kepala Sekolah dan guru dapat dimanfaatkan untuk membicarakan hasil observasi kelas dan masalah-masalah yang dialami guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar.

Kegiatan work shop, MGMP dan Diklat guru bermanfaat untuk pembinaan kepada guru mengatasi berbagai permasalahan mengajar dan meningkatkan kemampuan kerja sama guru dalam mengatasi permasalahan pembelajaran di sekolah.

³⁷Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Metro Tanggal 3 Oktober 2018

Tindak lanjut dari pengarahan kepala sekolah, diklat dan work shop yang diikuti guru adalah peningkatan semangat mengajar. Berbagai kendala yang dihadapi guru di kelas dapat dibantu pemecahannya melalui sharing informasi dengan guru lain yang berhasil menghadapi masalah yang sama. Selain itu perkembangan informasi di bidang teknologi, media dan metode pembelajaran dapat diterapkan untuk mengatasi peroblematika yang dihadapi guru.

Mengirim guru mengikuti diklat atau seminar merupakan bagian dari upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukann oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya dengan pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.³⁸

Dalam menjalankan perannya sebagai edukator, maka kepala sekolah harus berupaya memantau dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Oleh karena itu, kepala sekolah hendaknya memiliki pengalaman yang cukup dalam mengarahkan staf

³⁸Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan.*, h. 100

kependidikan untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional.

Kepala sekolah dalam perannya sebagai supervisor memiliki kewajiban membina, mengawasi dan meningkatkan kemampuan mengajar guru. Sebagai supervisor, maka kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan serta administrator lainnya.³⁹

Tugas kepala sekolah dalam peranannya sebagai supervisor adalah membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan peran sekolah dalam mencapai tujuan tersebut, membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan lainnya, meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa.

³⁹Nur Kholis, *Manajemen Berbasis.*, h. 121

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Muhammadiyah Metro dilakukan dengan melakukan kunjungan kelas, penciptaan iklim sekolah yang kondusif, memberi pengarahan dan motivasi kepada guru, dan mengirim guru ke forum MGMP, penataran, atau diklat. Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah dimanfaatkan untuk memperoleh informasi langsung tentang kondisi proses pembelajaran yang dikelola oleh guru, memperoleh informasi tentang problematika yang dihadapi guru sehingga dapat membuat kebijakan yang sesuai dengan kondisi dihadapi guru. Kepala sekolah berperan dalam menciptakan iklim sekolah dengan menjalin komunikasi yang baik dengan guru, dan memberi kepercayaan kepada guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah memberi pengarahan, dan motivasi agar guru dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif, dan berpedoman pada program kerja sekolah. Bentuk pengarahan seperti seperti penggunaan K-13 dalam proses belajar mengajar, dan pengelolaan kelas yang efektif. Kepala Sekolah mengirim guru ke forum MGMP, penataran, atau diklat yang diadakan pemerintah, dan mengundang nara sumber dari luar untuk memberi arahan kepada guru. Dengan mengikuti kegiatan MGMP, guru dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar.

B. Saran

1. Kepala Sekolah hendaknya meningkatkan motivasi mengajar dan memberi pengarahan bahwa pengawasan dan pembinaan ditujukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sarana dan prasarana juga perlu ditingkatkan untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif di sekolah.
1. Kepala Sekolah hendaknya meningkatkan peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan, diskusi kelompok dan kegiatan MGMP. Kepala Sekolah hendaknya lebih aktif dalam membantu permasalahan yang dihadapi guru dan mendorong motivasi guru untuk tetap mengajar dengan baik. Guru hendaknya berdiskusi dengan rekan sejawatnya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi di sekolahnya, dan mengambil pelajaran atau contoh dari keberhasilan guru mengatasi permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujid dan Jusuf Mudzakir *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana: 2008
- Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI Key Performance Indicator* Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015
- Boedi Abdullah, dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2014
- Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Cici Asterya Dewi, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung*."dalam <http://lib.unnes.ac.id> dikases tanggal 3 April 2017
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013
- , *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017
- Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999
- <https://kbbi.web.id/upaya>, diakses tanggal 23 Maret 2018
- Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003
- Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik*, Jakarta: Kencana, 2018
- Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik*, Jakarta: Kencana, 2018

- Kunanda, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta., PT Raja Grafindo Persada 2007
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009
- Maisah, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Referensi, 2013
- Muhammad Nazir, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009
- Nana Suyadi, "Pengaruh Persepsi Guru tentang Pemanfaatan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru." Observasi di Perpustakaan IAIN Metro, tanggal 3 April 2017
- Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Nur Kholis *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003
- Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003
- Nurdinah Hanifah, *Sosiologi Pendidikan*, Sumedang: UPI Sumedang Press, 2016
- Nurdinah Hanifah, *Sosiologi Pendidikan*, Sumedang: UPI Sumedang Press, 2016
- Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Ferika Aditama, 2010
- Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, Yogyakarta: LkiS, 2008
- Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah
- Purwanto, "Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Aliyah Ma'arif 5 Sekampung Metro Timur." Observasi di Perpustakaan IAIN Metro, tanggal 3 April 2017
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2012
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2014
- Sudarwan Danim dan Khairi, *Profesi Kependidikan*, Bandung Alfabeta, 2011
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010

Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* Jakarta: Bumi Aksara, 2010

Syafaruddin, *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Medan: Perdana Publishing, 2012

Undang -undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah*, Jakarta: Grafindo Persada, 2002

Wayudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar Learning Organization* Bandung: Alfabeta, 2009

KETERANGAN

1. P :Pertanyaan
I1 :informan 1/ Busro,S.Ag
2. P :Pertanyaan
I2 :informan 2/ Annis Ningtyas, S.Pd
3. P :Pertanyaan
I3 :informan 3/Andi kurniawan,S.Pd
4. P :Pertanyaan
I4 :informan 4/Drs.Sahriza
5. P :Pertanyaan
I5 :informan 5/Istiana,S.Pd
6. P :Pertanyaan
I6 :informan 6/Muniroh,S.Pd
7. P :Pertanyaan
I7 :informan 7/Saifuddin,S.Pd

HASIL WAWANCARA
TENTANG UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
Mts MUHAMMADIYAH METRO

Hari/Tanggal : rabu/ 3 oktober 2018

Informan : Kepala Sekolah

1	P	Apakah Kepala sekolah mengadakan supervisi kunjungan kelas?
	I.1	Iya
2	P	Berapa kali kunjungan kelas dilakukan dalam satu minggu?
	I.1	kunjungan kelas dilakukan tetapi tidak resmi dalam artian tidak selalu terkait supervisi
3	P	Pada saat melakukan kunjungan kelas, apakah Kepala sekolah membawa instrumen penilaian kinerja guru?
	I.1	tidak membawa
4	P	Bagaimana tindak lanjut kunjungan kelas oleh Kepala sekolah untuk perbaikan mutu pengajaran yang dikelola guru?
	I.1	dilakukan dengan memberi perhatian dan penghargaan kepada guru yang telah menyelesaikan proses pembelajaran dengan baik
5	P	Apakah Kepala sekolah membentuk kelompok kerja guru?
	I.1	iya membentuk
6	P	Apakah Kepala sekolah membentuk organisasi profesi guru untuk masing-masing mata pelajaran?
	I.1	iya membentuk
7	P	Apa saja yang tercakup dalam instrumen penilaian kinerja guru?
	I.1	tidak ada instrumen karena hanya menilai secara non formal
8	P	Berapa kali guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
	I.1	tidak pasti karena pertemuan dilakukan oleh lembaga lain sehingga waktu ditentukan olehnya
9	P	Bagaimana pelaksanaan program organisasi profesi guru ?
	I.1	dilaksanakan sesuai dengan jadwal organisasi seperti mgmp atau kkg itu sendiri
10	P	Bagaimana tindak lanjut dari pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
	I.1	akan ditindak lanjut pada rapat sebulan sekali

Hari/Tanggal : rabu/ 10 oktober 2018

Informan : Waka Kurikulum

1	P	Apakah Kepala sekolah mengadakan supervisi kunjungan kelas?
	I. 2	iya kepala sekolah melakukan supervisi kunjungan kelas
2	P	Berapa kali kunjungan kelas dilakukan dalam satu minggu?
	I. 2	tidak pasti terkadang kepala sekolah melakukan saat kelas yang kosong
3	P	Pada saat melakukan kunjungan kelas, apakah Kepala sekolah membawa instrumen penilaian kinerja guru?
	I. 2	tidak membawa
4	P	Bagaimana tindak lanjut kunjungan kelas oleh Kepala sekolah untuk perbaikan mutu pengajaran yang dikelola guru?
	I. 2	kepala sekolah sering mengecek kehadiran guru di kelas dan membicarakan beberapa permasalahan yang dihadapi guru di kelas
5	P	Apakah Kepala sekolah membentuk kelompok kerja guru?
	I. 2	iya membentuk seperti KKG
6	P	Apakah Kepala sekolah membentuk organisasi profesi guru untuk masing-masing mata pelajaran?
	I. 2	iya membentuk seperti MGMP
7	P	Apa saja yang tercakup dalam instrumen penilaian kinerja guru?
	I. 2	iya seperti ketidakhadiran serta pembelajaran di kelas
8	P	Berapa kali guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
	I. 2	tidak tentu karena pertemuan dilakukan oleh lembaga tertentu terkadang setahun sekali
9	P	Bagaimana pelaksanaan program organisasi profesi guru ?
	I. 2	dilakukan hampir setiap tahun ada kegiatan organisasi profesi guru
10	P	Bagaimana tindak lanjut dari pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
	I. 2	biasanya dilakukan pada saat rapat sebulan sekali

Guru

Hari/Tanggal : jum at/ 5 oktober 2018

Informan : Guru Al-Qur'an hadist

1	P	Apakah Kepala sekolah mengadakan supervisi kunjungan kelas saat proses pembelajaran?
	I.3	iya melakukan suvervisi kunjungan kelas
2	P	Berapa kali Kepala sekolah mengadakan dalam satu minggu?
	I.3	tidak pasti terkadang satu minggu sekali
3	P	Pada saat melakukan kunjungan kelas, apakah Kepala seolah membawa instrumen penilaian kinerja guru?
	I.3	tidak membawa
4	P	Apa saja yang tercakup dalam instrumen penilaian kinerja guru?
	I.3	instrumen tidak tercakup karena hanya bersifat non formal
5	P	Bagaimana tindak lanjut kunjungan kelas oleh Kepala sekolah untuk perbaikan mutu pengajaran yang dikelola guru?
	I.3	tidaklanjut biasanya diberikan secara non formal misalnya bertatap muka langsung
6	P	Apakah Kepala sekolah membentuk kelompok kerja guru?
	I.3	membentuk seperti KKG
7	P	Apa saja program kelompok kerja guru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja?
	I.3	seperti diklat , workshop dan pelatihan bagi guru
8	P	Apakah Kepala sekolah membentuk organiasi profesi guru untuk masing-masing mata pelajaran?
	I.3	iay membentuk seperti MGMP
9	P	Bagaimana pelaksanaan program organisasi profesi guru ?
	I.3	dilakukan hampir setiap tahun
10	P	Berapa kali guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
	I.3	tidak pasti terkadang setahun sekali ada juga setahun dua kali

Hari/Tanggal : jum at/ 5 oktober 2018

Informan : Guru bahasa arab

1	P	Apakah Kepala sekolah mengadakan supervisi kunjungan kelas saat proses pembelajaran?
	I.4	iya melakukan terkadang saat proses pembelajaran
2	P	Berapa kali Kepala sekolah mengadakan dalam satu minggu?
	I.4	tidak pasti terkadang satu minggu sekali terkadang dua minggu sekali
3	P	Pada saat melakukan kunjungan kelas, apakah Kepala sekolah membawa instrumen penilaian kinerja guru?
	I.4	tidak membawa
4	P	Apa saja yang tercakup dalam instrumen penilaian kinerja guru?
	I.4	tidak terdapat instrumen penilaian kinerja guru
5	P	Bagaimana tindak lanjut kunjungan kelas oleh Kepala sekolah untuk perbaikan mutu pengajaran yang dikelola guru?
	I.4	dilakukan pemberian motivasi terkait pembelajaran di kelas
6	P	Apakah Kepala sekolah membentuk kelompok kerja guru?
	I.4	iya membentuk seperti KKG
7	P	Apa saja program kelompok kerja guru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja?
	I.4	ada seperti diklat dan workshop
8	P	Apakah Kepala sekolah membentuk organisasi profesi guru untuk masing-masing mata pelajaran?
	I.4	iya membentuk seperti MGMP
9	P	Bagaimana pelaksanaan program organisasi profesi guru ?
	I.4	iya dilakukan hampir setiap tahun
10	P	Berapa kali guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
	I.4	tidak pasti biasanya dilakukan setahun 2 kali

Hari/Tanggal : selasa/ 9 oktober 2018

Informan : Guru matematika

1	P	Apakah Kepala sekolah mengadakan supervisi kunjungan kelas saat proses pembelajaran?
	I.5	iya melakukan terkadang tidak pasti dalam melakukan supervisi kunjungan kelas
2	P	Berapa kali Kepala sekolah mengadakan dalam satu minggu?
	I.5	tidak pasti terkadang hanya saat jam pelajaran kosong
3	P	Pada saat melakukan kunjungan kelas, apakah Kepala sekolah membawa instrumen penilaian kinerja guru?
	I.5	tidak membawa bila ada masukkan langsung disampaikan pada guru tersebut
4	P	Apa saja yang tercakup dalam instrumen penilaian kinerja guru?
	I.5	tidak adanya penilaian kinerja guru
5	P	Bagaimana tindak lanjut kunjungan kelas oleh Kepala sekolah untuk perbaikan mutu pengajaran yang dikelola guru?
	I.5	tindaklanjut biasanya disampaikan dalam rapat sebulan sekali
6	P	Apakah Kepala sekolah membentuk kelompok kerja guru?
	I.5	iya membentuk semisal KKG
7	P	Apa saja program kelompok kerja guru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja?
	I.5	program yang dijalankan seperti diklat
8	P	Apakah Kepala sekolah membentuk organisasi profesi guru untuk masing-masing mata pelajaran?
	I.5	iya membentuk seperti MGMP
9	P	Bagaimana pelaksanaan program organisasi profesi guru ?
	I.5	iya hampir setahun sekali
10	P	Berapa kali guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
	I.5	biasanya dilakukan dua tahun sekali

Hari/Tanggal : jum at/ 5 oktober 2018

Informan : Guru ipa

1	P	Apakah Kepala sekolah mengadakan supervisi kunjungan kelas saat proses pembelajaran?
	I.6	iya melakukan
2	P	Berapa kali Kepala sekolah mengadakan dalam satu minggu?
	I.6	tidak tentu terkadang seminggu 2 kali
3	P	Pada saat melakukan kunjungan kelas, apakah Kepala sekolah membawa instrumen penilaian kinerja guru?
	I.6	tidak membawa instrumen penilaian
4	P	Apa saja yang tercakup dalam instrumen penilaian kinerja guru?
	I.6	tidak ada instrumen dalam penilaian kinerja guru
5	P	Bagaimana tindak lanjut kunjungan kelas oleh Kepala sekolah untuk perbaikan mutu pengajaran yang dikelola guru?
	I.6	dilakukan pada saat rapat satu bulan sekali
6	P	Apakah Kepala sekolah membentuk kelompok kerja guru?
	I.6	iya membentuk seperti KKG
7	P	Apa saja program kelompok kerja guru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja?
	I.6	program yang dikembangkan seperti diklat
8	P	Apakah Kepala sekolah membentuk organisasi profesi guru untuk masing-masing mata pelajaran?
	I.6	iya membentuk satahu saya seperti MGMP
9	P	Bagaimana pelaksanaan program organisasi profesi guru ?
	I.6	pelaksanaan biasanya hampir setahun sekali
10	P	Berapa kali guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
	I.6	terkadang dilakukan dalam dua kali setahun

Hari/Tanggal : jum at/ 5 oktober 2018

Informan :Guru bahasa indonesia

1	P	Apakah Kepala sekolah mengadakan supervisi kunjungan kelas saat proses pembelajaran?
	I.7	iya melakukan supervisi kunjungan kelas
2	P	Berapa kali Kepala sekolah mengadakan dalam satu minggu?
	I.7	dalam kunjungan biasanay seminggu 3 kali
3	P	Pada saat melakukan kunjungan kelas, apakah Kepala seolah membawa instrumen penilaian kinerja guru?
	I.7	tidak membawa instrumen
4	P	Apa saja yang tercakup dalam instrumen penilaian kinerja guru?
	I.7	biasanya tidak terdapat penilaian kinerja guru
5	P	Bagaimana tindak lanjut kunjungan kelas oleh Kepala sekolah untuk perbaikan mutu pengajaran yang dikelola guru?
	I.7	biasanya akan diomongkan pada saat rapat akhir bulan
6	P	Apakah Kepala sekolah membentuk kelompok kerja guru?
	I.7	iya membentuk KKG
7	P	Apa saja program kelompok kerja guru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja?
	I.7	progam biasanya diklat
8	P	Apakah Kepala sekolah membentuk organiasi profesi guru untuk masing-masing mata pelajaran?
	I.7	iya membentuk seperti MGMP
9	P	Bagaimana pelaksanaan program organisasi profesi guru ?
	I.7	biasanya dilakukan hampir setahun sekali
10	P	Berapa kali guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
	I.7	biasanya dua kali dalam setahun



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung Tlp. 0725-41507
Website: www.metrouniv.ac.id email: iain@metro.metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Skripsidengan judul: UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MTS MUHAMMADIYAH METRO, disusun oleh Tri Handoko, NPM 1399761, Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI), Jurusan Tarbiyah, telah diujikan dalam Sidang Seminar Jurusan Tarbiyah, pada hari/tanggal: Rabu, 27 September 2017

TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Zuhairi, M.Pd

(.....)

Sekretaris : Andree Tiono Kurniawan, M.Pd.I

(.....)

Pembahas I : H. Basri, M.Ag

(.....)

Pembahas II : Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd

(.....)

Nomor : B-2330/In.28.1/J/TL.00/10/2017

07 November 2017

Lamp : -

Hal : BIMBINGAN SKRIPSI

Kepada Yth:

1. Drs. Zuhairi, M.Pd.

2. Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd.

Dosen Pembimbing Skripsi

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan studinya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, maka mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi, untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Tri Handoko
NPM : 1399761
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/PAI

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dosen Pembimbing, membimbing mahasiswa dari proposal sampai dengan penulisan skripsi, termasuk penelitian.
 - a. Dosen pembimbing I bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan koreksi akhir.
 - b. Dosen Pembimbing II bertugas melaksanakan sepenuhnya bimbingan sampai selesai.
2. Waktu menyelesaikan skripsi:
 - a. Maksimal 4 (empat) semester sejak mahasiswa yang bersangkutan lulus komprehensif.
 - b. Waktu menyelesaikan skripsi 2 (dua) bulan sejak mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan konsep skripsinya sampai BAB II (pendahuluan + Konsep Teoritis).
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan skripsi yang dikeluarkan oleh IAIN Metro.
4. Banyaknya antara 40 s.d 60 halaman bagi yang menggunakan Bahasa Indonesia dengan:
 - a. Pendahuluan \pm 1/6 bagian
 - b. Isi \pm 2/3 bagian
 - c. Penutup \pm 1/6 bagian

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Jurusan PAI,

Muhammad Ali, M.Pd.I.

197803142007101003

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU MTs MUHAMMADIYAH METRO
Out Line**

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

ABSTRAK

ORISINALITAS PENELITIAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Kinerja Guru
 - 1. Pengertian Kinerja Guru
 - 2. Indikator Kinerja Guru
 - 3. Tugas dan Tanggung jawab guru
 - 4. Peningkatan Kinerja Guru
- B. Upaya Kepala Madrasah
 - 1. Pengertian Upaya Kepala Madrasah
 - 2. Fungsi Kepala Sekolah
 - 3. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

4. Bentuk-bentuk Peranan Kepala Madrasah

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Metode Pengumpulan Data
- D. Teknik Penjamin Keabsahan Data
- E. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Lokasi Penelitian
 - 1. Sejarah berdirinya MTs Muhammadiyah Metro
 - 2. Visi, Misi MTs Muhammadiyah Metro
 - 3. Keadaan Pendidik MTs Muhammadiyah Metro
 - 4. Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah Metro
 - 5. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Metro
- B. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Metro

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Metro, 5 Desember 2017
Penulis



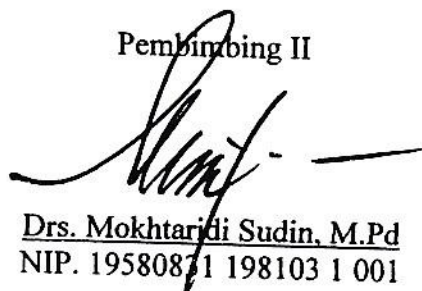
Tri Handoko
NPM. 1399761

Pembimbing I



Drs. Zuhairi, M.Pd
NIP. 196206121 98903 1 006

Pembimbing II



Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd
NIP. 19580871 198103 1 001

ALAT PENGUMPULAN DATA

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MTs MUHAMMADIYAH METRO

Wawancara

Kisi-Kisi Pedoman Wawancara

No	Indikator	Aspek	No Item	Jumlah
1	Mengadakan supervisi kunjungan kelas, sehingga kepala sekolah dapat mengetahui kekurangan guru-gurunya dan dapat mengadakan perbaikan mutu berdasarkan hasil supervisi tersebut	a. Supervisi kunjungan kelas b. Mengetahui kekurangan guru c. Mengadakan perbaikan mutu	1, 2 3 4, 5	5
2	Pembentukan kelompok kerja guru yang terencana dan dinamika untuk meningkatkan profesional guru	a. Pembentukan kelompok kerja guru b. Program peningkatan kinerja guru	6 7,8,9	4
3	Mengadakan rapat guru sebagai media pembinaan karier guru	a. Rapat dan koordinasi dengan guru b. Pembinaan karier guru	10	1
4	Membentuk organisasi profesi keguruan unruk meningkatkan mutu guru yang telah berdinias	a. Pembentukan organiasi profesi guru b. Peningkatan profesionalitas melalui organisasi profesi		

A. Wawancara

Wawancara dengan Kepala Sekolah

1. Apakah Kepala sekolah mengadakan supervisi kunjungan kelas ?
2. Berapa kali kunjungan kelas dilakukan dalam satu minggu ?
3. Pada saat melakukan kunjungan kelas, apakah kepala sekolah membawa instrumen penilaian kinerja guru ?
4. Bagaimana tindak lanjut kunjungan kelas oleh Kepala sekolah untuk perbaikan mutu pengajaran yang dikelola guru?
5. Apakah Kepala sekolah membentuk kelompok kerja guru?
6. Apakah Kepala sekolah membentuk organisasi profesi guru untuk masing-masing mata pelajaran?
7. Apa saja yang tercakup dalam instrumen penilaian kinerja guru ?
8. Berapa kali guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?
9. Bagaimana pelaksanaan program organisasi profesi guru ?
10. Bagaimana tindak lanjut dari pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?

Materi Wawancara dengan Guru

1. Apakah Kepala sekolah mengadakan supervisi kunjungan kelas saat proses pembelajaran ?
2. Berapa kali Kepala sekolah mengadakan dalam satu minggu ?
3. Pada saat melakukan kunjungan kelas, apakah Kepala Sekolah membawa instrumen penilaian kinerja guru ?
4. Apa saja yang tercakup dalam instrumen penilaian kinerja guru ?
5. Bagaimana tindak lanjut kunjungan kelas oleh Kepala sekolah untuk perbaikan mutu pengajaran yang dikelola guru ?
6. Apakah Kepala sekolah membentuk kelompok kerja guru?
7. Apa saja program kelompok kerja guru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja?
8. Apakah Kepala sekolah membentuk organisasi profesi guru untuk masing-masing mata pelajaran?
9. Bagaimana pelaksanaan program organisasi profesi guru ?
10. Berapa kali guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh organisasi profesi guru?

B. Observasi**Pedoman Observasi**

No	Objek Observasi	Hasil
1	Kegiatan kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah	
2	Kegiatan Rapat dan koordinasi antara Kepala sekolah dengan guru	
3	Kegiatan pengarahan oleh Kepala Sekolah terhadap guru	
4	Kegiatan pelatihan peningkatan kinerja guru	
5	Kegiatan pengelolaan pembelajaran oleh guru	

C. Dokumentasi

Pedoman Dokumentasi

1. Dokumentasi sejarah berdirinya MTs Muhammadiyah Metro
2. Dokumentasi visi, misi dan tujuan MTs Muhammadiyah Metro
3. Dokumentasi struktur organisasi MTs Muhammadiyah Metro
4. Dokumentasi keadaan peserta didik MTs Muhammadiyah Metro
5. Dokumentasi keadaan pendidik MTs Muhammadiyah Metro
6. Dokumentasi program kerja guru MTs Muhammadiyah Metro
7. Dokumentasi tata tertib MTs Muhammadiyah Metro

Metro, 9 Agustus 2018

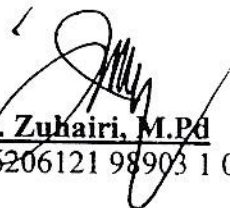
Penulis



Tri Handoko

NPM. 1399761

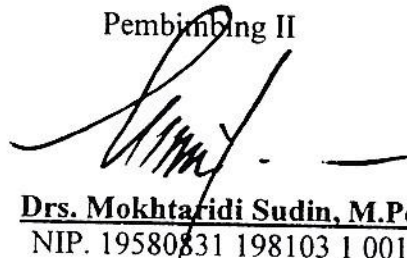
Pembimbing I



Drs. Zuhairi, M.Pd

NIP. 196206121 98903 1 006

Pembimbing II



Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd

NIP. 19580831 198103 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

95

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-2615/In.28/D.1/TL.00/08/2018
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
KEPALA MTs MUHAMMADIYAH
METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-2614/In.28/D.1/TL.01/08/2018,
tanggal 10 Agustus 2018 atas nama saudara:


Nama : **TRI HANDOKO**
NPM : 1399761
Semester : 11 (Sebelas)
Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di MTs MUHAMMADIYAH METRO, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MTs MUHAMMADIYAH METRO".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

10 Agustus 2018
Wakil Dekan I,

Dra. Isti Fatonah MA
NIP. 19670531 199303 2 007





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

96

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.tarbiyah.metrouniv.ac.id; e-mail: tarbiyah.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-2614/In.28/D.1/TL.01/08/2018

Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : **TRI HANDOKO**
NPM : 1399761
Semester : 11 (Sebelas)
Jurusan : Pendidikan Agama Islam

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di MTs MUHAMMADIYAH METRO, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MTs MUHAMMADIYAH METRO".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 10 Agustus 2018

Mengetahui,
Pejabat Setempat



Wakil Dekan I,

[Signature]
Dra. Isti Fatonah MA

NIP. 19670531 199303 2 003 *[Signature]*



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH METRO
MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH METRO
KOTA METRO

STATUS TERAKREDITASI "B" NSM : 121 218 720 001

Alamat : JL. KH. A. Dahlan No.1 Metro 34111
Website: mtsmuhmetro.sch.id/ Email: info@mtsmuhmetro.sch.id



97

Nomor : 313/III.4.AU/F/2018
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth
Ketua Jurusan/Dekan IAIN Metro
di Metro

Assalamu'alaikum.wr.wb

Waba'du. Yang bertanda tangan dibawah ini kepala madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Metro, menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : **TRI HANDOKO**
NPM : 1399761
Semester : 11 (Sebelas)
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul : "UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MTs MUHAMMADIYAH METRO".

Maka kami memberikan izin kepadanya. Demikian jawaban ini kami sampaikan dan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum.wr.wb



03 Oktober 2018

Kepala Madrasah

B. S. R. O., S. Ag

NIP. 637 255



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A Iirng Mulyo Kota Metro Lampung Tlp. 0725-41507
 Website: www.metrouniv.ac.id. email: iain@metro.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tri Handoko
 NPM : 1399761

Fakultas/Jurusan : FTIK/PAI
 Semester/TA : XI/2018

No	Hari Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu, 5-12-18	✓	Acc. Bab. I - II Dilampirkan ke Bimb. I	

Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam

Muhammad Ali, M.Pd.I

NIP. 19780314200710 1 003

Pembimbing II

Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd

NIP. 19580831 198103 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Ki. Hajar Dewantara, 15 A Iirng Mulyo Kota Metro Lampung Tlp. 0725-41507
 Website: www.metrouniv.ac.id. email: iain@metro metrouniv.ac.id

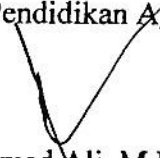
FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tri Handoko
 NPM : 1399761

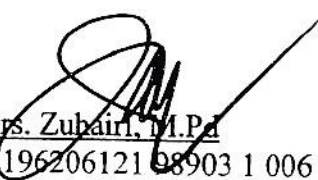
Fakultas/Jurusan : FTIK/PAI
 Semester/TA : XI/2018

No	Hari Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 19/08 /12	✓	Acl tal. I & II deprt. di Apri Ujan Skripsi	

Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam


Muhammad Ali, M.Pd.I
 NIP. 19780314200710 1 003

Pembimbing I


Drs. Zubairi, M.Pd
 NIP. 196206121 08903 1 006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-0956/ln.28/S/OT.01/12/2018**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

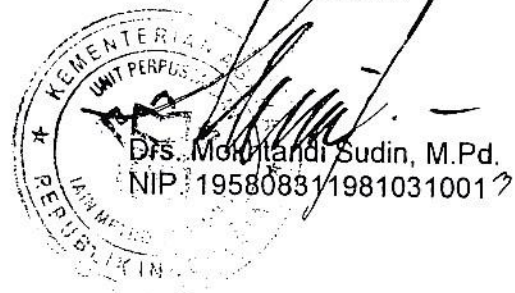
Nama : Tri Handoko
NPM : 1399761
Fakultas / Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Pendidikan Agama Islam

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2018 / 2019 dengan nomor anggota 1399761.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 12 Desember 2018
Kepala Perpustakaan





**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

Jl. KH. Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

**SURAT BEBAS PUSTAKA JURUSAN PAI
No:49/ Pustaka-PAI/III/2018**


Yang bertandatangan di bawah ini, Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro. Menerangkan Bahwa :

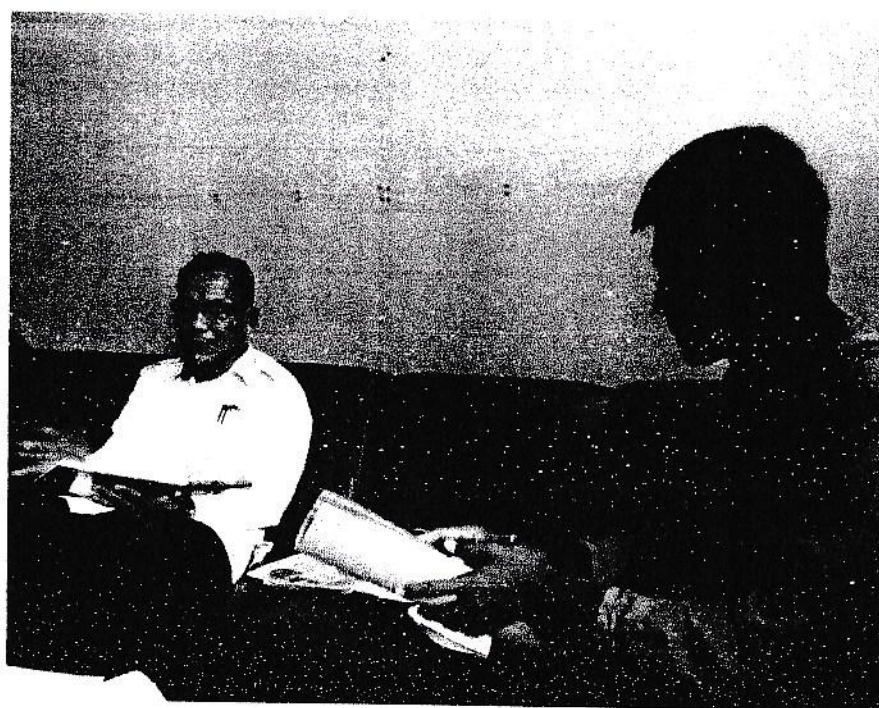
Nama : Tri Handoko
NPM : 1399761
Jurusan : Pendidikan Agama Islam

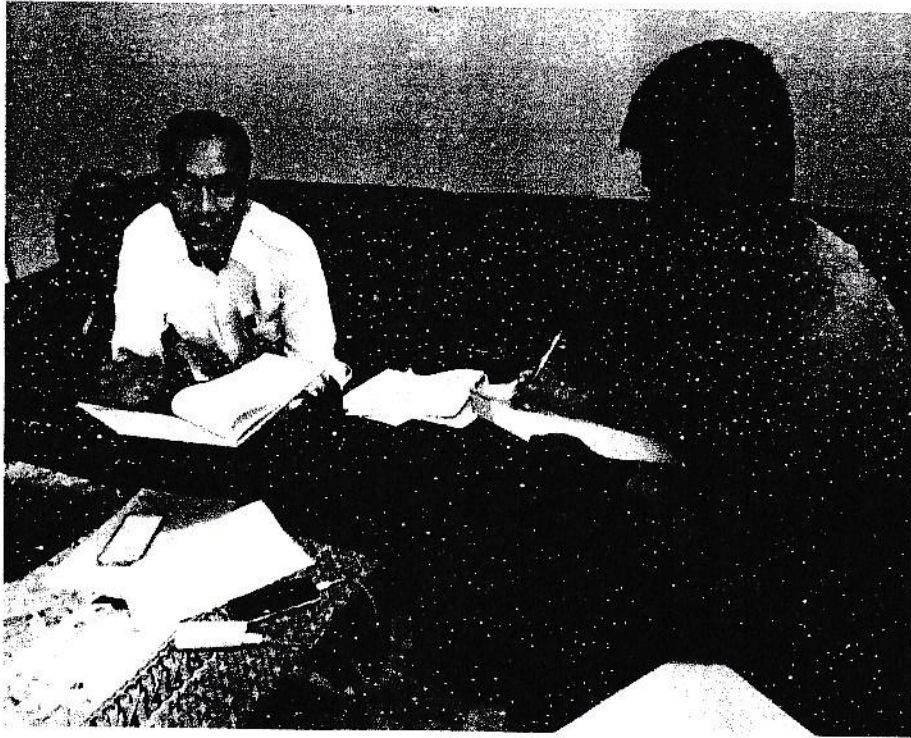
Bahwa nama tersebut di atas, dinyatakan telah bebas Jurusan PAI, dengan memberi sumbangan buku dalam rangka penambahan koleksi buku-buku perpustakaan Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro.

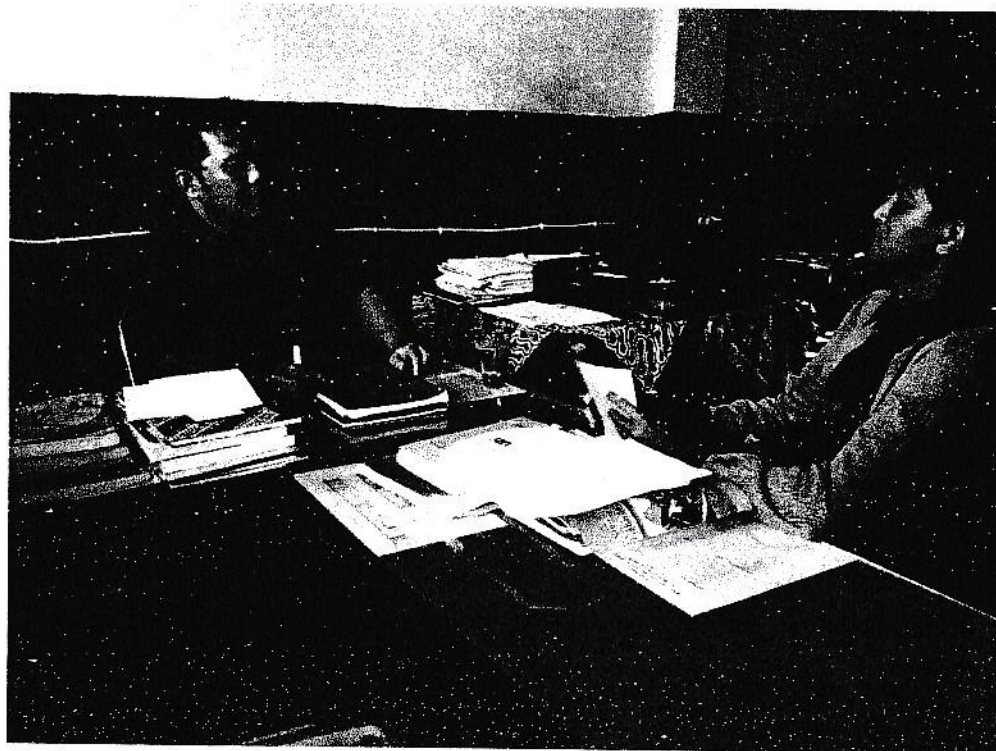
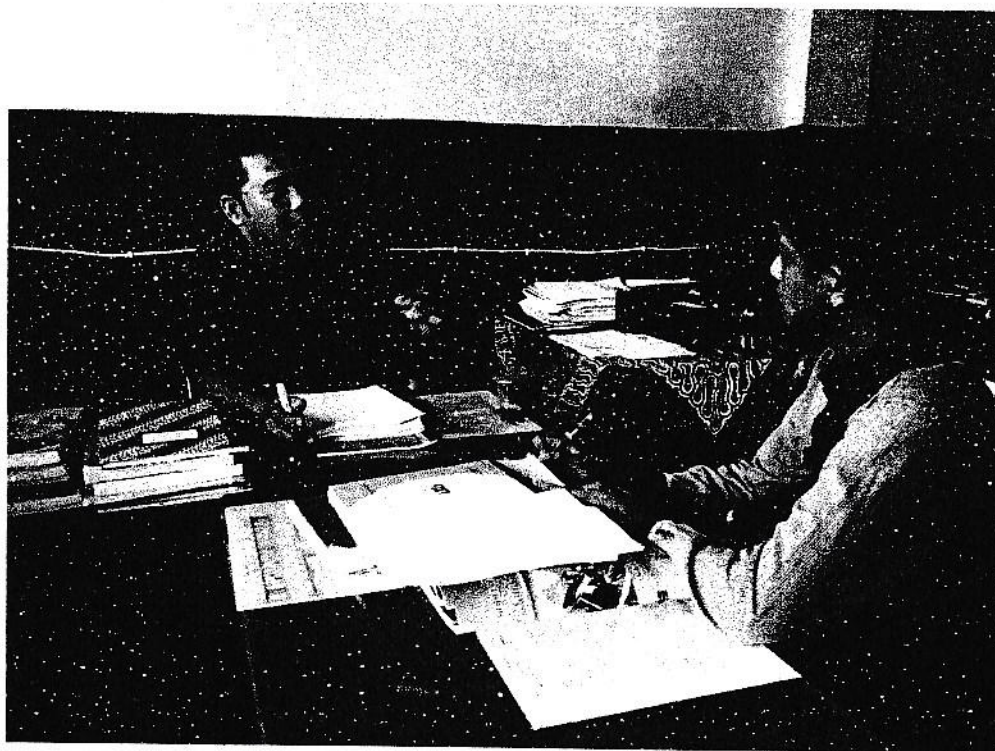
Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 27 Maret 2018
Ketua Jurusan PAI

Muhammad Ali, M.Pd.I
NIP.19780314 200710 1003 







RIWAYAT HIDUP



Tri Handoko dilahirkan di Srisawahan pada tanggal 22 Mei 1995 , anak ketiga dari pasangan Bapak Wasiran dan Ibu Mijiati.

Pendidikan dasar penulis ditempuh di SDN 1 Srisawahan dan selesai pada tahun 2007, kemudian melanjutkan di sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kota Gajah dan selesai pada tahun 2010. Sedangkan pendidikan menengah atas pada SMA Muhammadiyah 2 Metro, dan selesai pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Jurusan Tarbiyah dimulai semester 1 TA. 2013/2014.