

PENGARUH KEPEMIMPINAN KELAPA SEKOLAH DAN KINERJA GURUTERHADAP PRESTASI SISWA DI SMPN 5 SATAP BARAKA

The Influence of Principal Leadership and Teacher Performance on Student Achievement at SMPN 5 Satap Baraka

Suredah Hamid

Universitas Muhammadiyah Parepare

Abstrak : Penelitian ini dilandasi dengan fakta empiris lapangan bahwa di SMPN 5 Baraka, kepemimpinan kepala sekolah belum maksimal sehingga berdampak pada hasil kinerja guru dalam mengajar dan membimbing siswa, yang terlihat pada rapor pendidikan beberapa tahun sebelumnya.

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 5 Satap Baraka dalam mengakomodir para guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan hasil pembelajaran yang langsung berdampak pada peserta didik.

Model penelitian menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif.

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 5 Satap Baraka untuk meningkatkan kinerja guru akan semakin meningkat dengan adanya faktor-faktor strategis yang dapat mempengaruhi kinerja guru dapat ditingkatkan. Faktor tersebut adalah adanya perhatian khusus terhadap: visi misi yang jelas, membangun tim kerja yang solid, meningkatkan kompetensi guru, observasi secara berkelanjutan, penggunaan teknologi, dukungan masyarakat dan sarana prasarana memadai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja.

Abstract :

This research is based on an empirical consensus in the field that in SMPN 5 Baraka, the leadership of the principal has not been maximized so that it has an impact on the performance of teachers in teaching and guiding students, which can be seen in the education report card a few years earlier.

The purpose of this study is to interpret the leadership of the principal at SMPN 5 Satap Baraka in the accommodating of teachers and education stakeholders to improve learning outcomes that directly impact the education sector.

The research model uses qualitative research. This research is a field research using a qualitative descriptive approach. Data collection is carried out by means of observation, interviews and documentation. Meanwhile, data analysis was carried out by descriptive analysis.

From the results of the research carried out, it is known that the leadership of the principal at SMPN 5 Satap Baraka to improve teacher performance will increase with the existence of strategic factors that can affect teacher performance can be improved. These factors are the presence of special attention to: a clear vision and mission, building a solitary work team, improving teacher competence, continuous observation, the use of technology, community support and institutional facilities

Keywords: Leadership, Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu sasaran pokok pembangunan. Terutama peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, berdaya saing tinggi baik dari aspek kemandirian, kecerdasan, mentalitas, moral, keterampilan, dan rasa tanggung jawab. Pengembangan kualitas SDM sebagai suatu proses pembudayaan dilakukan melalui perencanaan yang baik dalam sebuah organisasi. Salah satu program yang dapat menyiapkan SDM adalah pendidikan yang berada pada organisasi sekolah.

Pendidikan menurut Harker sebagaimana dikutip oleh Tilaar dikatakan sebagai suatu proses pemanusiaan manusia menjadi manusia. Proses menjadi manusia, menurut Harker, terjadi di dalam habitus kemanusiaan yaitu alam sekitarnya, keanggotaannya di dalam keluarga yang melahirkannya, di lingkungan masyarakat lokal yang berbudaya, habitus sukunya yang mempunyai adat dan tata kehidupan sendiri, dan akhirnya sebagai anggota masyarakat yang lebih luas, yaitu masyarakat negaranya dan masyarakat umat manusia.¹

Pendidikan menurut Al quran merupakan perintah belajar dan mengajarkan kebaikan dengan proses atau metode yang baik. Sebagaimana dalam surat An Nahal ayat 125: *Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih menegahi siapa yang mendapat petunjuk.*²

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II, pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditegaskan bahwa

pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, beriman, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³

Pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan merupakan suatu “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”⁴

Dalam memimpin suatu kaum, kelompok Lembaga juga telah di kabarkan dalam Al Quraan surat Al baqara ayat 124, *Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim".*⁵

Dalam ayat ini mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin akan mengemban tugas yang penuh dengan cobaan dan tantangan yang mesti dilakukan dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab,

¹ Tilaar, H.A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta. hal 110

² Departemen Agama RI ; AQ. An Nahal ayat 25.

³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II, pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bidang Pendidikan dan Kebudayaan

⁴ Undang undang SisDiknas tahun 2003 Pasal 1 ayat 1.

⁵ Departemen Agama RI, Alquraan dan terjemahannya.

seperti terdapat dalam kata diuji dengan perintah dan larangan.

Untuk mencapai tujuan Pendidikan seperti yang tergambar dalam Alquran surat An Nahal, Al Baqara dan undang undang pendidikan nasional di atas, maka perlu kita melihat factor -faktor penentu keberhasilan Pendidikan di suatu Lembaga, yaitu kinerja kepala sekolah danm kinerja guru di Lembaga tersebut.

Di Indonesia pada bidang pendidikan masih banyak yang perlu dibenahi, terutama dalam hal mutu pendidikan. Namun seiring dengan hal itu, berbagai kebijakan dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Salah satunya dengan adanya kebijakan sistem desentralisasi dalam bidang pendidikan yang dilaksanaka oleh pemerintah.

Kinerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam suatu instansi, salah satu indikator kemajuan suatu instansi baik instanssi pendidikan maupun non pendidikan dapat diukur dari mutu sumber daya manusianya. Kinerja merupakan seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku seseorang yang positif atau negatif dalam mencapai tujuan orgnanisasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari perilakunya dalam bekerja selama di sekolah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai the leader bagi bawahanya. Kepala Sekolah berada di titik paling sentral dalam kehidupan sekolah. Keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam menampilkan kinerjanya secara memuaskan banyak tergantung pada kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam membimbing satu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi atau manajemen karena kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi atau manajemen. Hal

ISTIQRA'

tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan setidaknya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.⁶

Tanggung jawab guru paling utama adalah bagaimana mengkondisikan lingkungan belajar yang menyenangkan agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu semua peserta didik sehingga tumbuh minat untuk belajar. Guru bukan saja bertanggung jawab terhadap aspek pengetahuan tetapi juga terhadap aspek mendidik kepribadian. Guru tidak hanya sebagai rasa pembangkit semangat peserta didik untuk belajar tetapi tugas guru yang lebih penting juga adalah mengajar untuk mentranfer ilmu dan teknologi kepada peserta didik, agar peserta didik mampu melihat aspek melihat aspek ke masa depan.

Rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan ininternal. Jika kinerjanya rendah maka harus di lakukan tindakan pembinaan atau peningkatan oleh yang berwenang secara efektif maka apabila kinerjanya akan tetap rendah akhirnya memberikan kontribusi bagi penurunan mutu pendidikan khususnya prestasi siswa. Menurut Purwanto (2006: 12). Kinerja guru dengan harus mendapatkan perhatian kita bersama, jangan pernah kita berharap akan terjadinya perubahan praktek pendidikan kita di tanah air, karena saya sangat percaya bahwa guru menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan.⁷

Sebagai langkah awal penelitian melakukan wawancara tidak terstruktur pada tanggal 5 Januari 2024 dengan narasumber yaitu Bapak kepala sekolah Muspin, S.Pd.,M.Pd selaku kepala SMPN 5 Satap Baraka. wawancara ini berguna untuk memberikan gambaran awal.

⁶ Mulyasa, E. 2006. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006 h.107.

⁷ Purwanto, M. Ngalim. 2000. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosd Karya.hal. 12

Berdasarkan informasi melalui wawancara dengan Bapak Kepala SMPN 5 Satap Baraka, peneliti mendapatkan beberapa informasi bahwa prestasi siswa masih perlu peningkatan. Hal itu dapat ditunjukkan dari hasil kelulusan Siswa SMPN 5 Satap Baraka di Kecamatan Buntu Batu 100% lulus, akan tetapi hasil ujian masih harus ditingkatkan. Peneliti mendapatkan beberapa informasi lain diantaranya: pelayanan pendidikan yang belum memuaskan dari para guru, ini terbukti dalam beberapa proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah tersebut, sebagian besar guru masih menggunakan metode pembelajaran klasik atau konvensional yang mana guru masih banyak mendominasi dengan metode ceramah dalam pembelajaran. Kurangnya inovasi dan kreatifitas guru dalam penggunaan media pembelajaran menunjukkan adanya kelemahan pada kompetensi guru, kenyataan ini masih jauh dari tuntutan kurikulum Merdeka yang baru mulai diterapkan di sekolah, hal tersebut dikarenakan kurang maksimalnya Tindakan supervisi dan pembinaan akademis dari kepala sekolah sehingga guru sering lalai untuk melaksanakan kewajibannya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan pengembangan silabus sebagai pegangan utama dalam mengajar, selain itu guru yang mengadakan penilaian dan evaluasi pembelajaran baru 65% saja dan itupun tidak ditindak lanjuti dengan refleksi hasil evaluasi. Sehingga berdampak terhadap hasil prestasi akademik siswa yang tidak memuaskan.

Kenyataan di lapangan menunjukkan, dari pengamatan awal yaitu wawancara dengan kepala sekolah dan rekan-rekan guru SMPN 5 Satap Baraka, dimana penelitian tersebut dalam bentuk wawancara langsung dan diskusi non formal hasilnya bahwa masih kurang optimalnya kinerja guru di SMPN 5 Satap Baraka disebabkan instruksi kepala sekolah belum maksimal, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah

belum terprogram dengan baik bahkan belum adanya tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut, beberapa kepala sekolah belum memberikan arahan dan bimbingannya untuk guru di lingkungan tempat kerjanya, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi dalam setiap kegiatan. terbukti dengan masih banyak guru yang mengesampingkan upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan Kepala Sekolah dinilai kurang optimal dalam melaksanakan kepemimpinannya sebagai edukator, manager, administrasi, leader, inovator, dan motivator terhadap prestasi siswa. Terbukti kepala sekolah kurang melibatkan peran orang tua dalam setiap melaksanakan program sekolah.

Seharusnya kepala sekolah berusaha membuat suatu koordinasi yang baik dengan guru, karyawan, orang tua siswa dan komite sekolah melalui pengoptimalan hasil belajar siswa yang integratif dan menyeluruh. Hal ini merupakan sesuatu yang saling berhubungan erat dengan memberikan kontribusi pengawasan bagi siswa itu sendiri dalam menumbuhkan kembangkan bakat dan potensinya serta kegiatan pembelajaran siswa. Dari hasil pantauan Pengawas Kecamatan Buntu Batu kepemimpinan kepala sekolah masih harus diperbaiki secara serius yaitu pada dimensi kepala sekolah sebagai inovator karena masih mendapat nilai 67 dari rentang nilai 0 -100. Sedangkan kompetensi kepala sekolah lainnya juga masih perlu mendapat perhatian supaya menjadi lebih baik dengan prioritas kompetensi kepala sekolah sebagai manager, supervisor, motivator dan leader. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan dan analisis empiris di atas menjadi pedoman penulis untuk melakukan penelitian di SMPN 5 Satap Baraka dengan harapan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dan masukan pada SMPN 5 Satap Baraka untuk meningkatkan kinerja guru yang baik, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja

Guru Terhadap Prestasi Siswa di SMPN 5 Satap Baraka”.

PEMBAHASAN

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kata memimpin dalam praktik organisasi mengandung art menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya. Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup bermasyarakat sesuai kodratnya bila mereka melepaskan diri dari ketergantungannya pada orang lain. Hidup bermasyarakat memerlukan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perubahan menuju perbaikan, menuju ke arah pencapaian tujuan atau sasaran bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.⁸

Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain berkontribusi terhadap keefektifan dan kesuksesan organisasinya.⁹ Hindarkan perbuatan memaksa atau bertindak keras kepada bawahan, namun sebaliknya harus melahirkan kemauan serta semangat bekerja dengan penuh percaya diri dan penuh semangat. Kepemimpinan yang baik akan membawa organisasi tersebut ke dalam suatu perubahan yang diinginkan. Mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa- peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas kerja untuk mencapai sasaran

tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan perolehan dukungan dari orang di luar organisasi.

Menurut kamus bahasa Inggris kepemimpinan berasal dari kata *lead* yang berarti memimpin. Sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* berarti kepemimpinan. Kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin” yang dimaksudkan bahwa orang yang dikenal dan berusaha untuk mempengaruhi para pengikutnya untuk mewujudkan menerima dan mentaati visi yang dibuatnya. Gardner dalam Sagala mendefinisikan Kepemimpinan adalah proses persuasi atau contoh dimana seseorang (atau tim kepemimpinan) mendorong suatu kelompok untuk mengejar tujuan yang dipegang oleh pemimpin atau dibagikan oleh pemimpin dan pengikutnya.

Secara etimologi kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut : berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Setelah ditambah awalan “*pe*” menjadi pemimpin (*leader*) artinya orang yang mempengaruhi pihak lain. Apabila ditambah akhiran “*an*” menjadi pimpinan artinya orang yang mengepalai.¹⁰

Rumusan kepemimpinan menunjukkan, suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak atasan atau pimpinan mereka. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk Kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak

⁸ Wijaya. Kepemimpinan dalam pendidikan; 2015 hal 3

⁹ https://books.google.co.id/books/about/Pengaruh_kepemimpinan_lingkungan_kerja_pukul_05.32_wIT. Tgl_09/07/2024

¹⁰ https://www.google.com/search?q=Kepemimpinan+berasal+dari+kata&oq=Kepemimpinan+berasal+dari+kata&gs_l=Pukul_05.36_WIT_tanggal_09/07/204

pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepuh hati

2. Peran kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting bagi guru-guru dan murid-murid. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, serta organisasi sekolah. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Cara kerja kepala sekolah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran. Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepala sekolah.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan, kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh menuju tujuan yang akan dicapai. Adapun peran kepala sekolah menurut Maimun dan Fitri dapat diuraikan berikut ini:

- a. Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik),
- b. Kepala sekolah sebagai Manager (pengelola).
- c. Kepala sekolah sebagai Administrator.
- d. Kepala sekolah sebagai Supervisor.
- e. Kepala sekolah sebagai Leader (pemimpin).

f. Kepala sekolah sebagai inovator.¹¹

3. Pengertian Kinerja Guru.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan suatu capaian seseorang ataupun keberhasilan sekelompok orang dalam menjalankan kewajibannya dan bertanggung jawab dalam kemampuan untuk mencapai tujuan ataupun standar yang telah ditetapkan. Adapun ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari 3 aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Supardi, pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah

¹¹ Maimun, Agus dan Agus Zainul Fitri. 2010. Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif. Malang: UIN MALIKI PRESS. Hal 15.

¹² Anwar Prabu Mahkumegara, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: PTROS DI Karya, 2000), h.20

ditetapkan.³⁴ Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memandu siswa nya dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.¹³

4. Deskripsi Hasil penelitian.

1. Usaha Peningkatan Kinerja Guru

Dari hasil penelitian yang diperoleh dilapangan diketahui bahwa usaha-usaha yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil pembelajaran atau prestasi siswa dapat dipaparkan sebagai berikut.

Kinerja kepala sekolah aspek kompetensi kepala sekolah sebagai educator menuntut kepala sekolah untuk memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Hasil penelitian di SMP Negeri 5 Satap Baraka menunjukkan bahwa kepala sekolah berupaya meningkatkan kemampuan guru dan karyawan secara profesional dibidang masing-masing untuk memberikan pelayanan maksimal kepada peserta didiknya baik secara akademis maupun non-akademis dengan mengikutsertakan mereka dalam kegiatan workshop maupun upgrading lainnya sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun pekerjaannya.

Kompetensi guru diukur pada empat aspek kompetensi sesuai dengan Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Ke empat aspek pengukuran mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Hasil sebaran kuesioner mengenai kompetensi guru menunjukkan hasil sebagai berikut. Persepsi guru yang menganggap bahwa kompetensi pedagogik yang dimiliki guru dapat meningkatkan kinerja guru adalah tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden yang memberikan respon positif terhadap pertanyaan mengenai aspek tersebut berjumlah lebih dari 80%.

Indikator motivasi dijabarkan dari aspek-aspek motivasi menurut teori hirarkhi kebutuhan Maslow dan teori XY dari McGregor. Aspek-aspek tersebut meliputi: a) kebutuhan fisik; b) kebutuhan akan rasa aman; c) kebutuhan sosial; d) kebutuhan yang mencerminkan harga diri; e) kebutuhan aktualisasi diri; f) sikap terhadap pekerjaan; dan g) tanggung jawab terhadap pekerjaan. Model ini mengacu pada motivasi model sumber daya manusia yang berpandangan bahwa bawahan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau keinginan akan kepuasan, akan tetapi juga kebutuhan akan prestasi dan kerja yang bermakna. Asumsi dari model ini adalah bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik dan mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak diinginkan.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja dan kaitannya dengan peningkatan kinerja guru serta beberapa wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Aspek dorongan kebutuhan fisik tidak menjadi pendorong utama peningkatan kinerja guru, melainkan aspek-aspek seperti kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan aktualisasi diri, tanggungjawab, harga diri, dan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah merupakan sikap umum sebagai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan

¹³ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007),h.98-120

sosial individu di luar kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum ada tiga faktor, yaitu: 1) faktor utama pekerjaan; 2) faktor sosial; dan 3) faktor individual.¹⁴ Berdasarkan hasil pengukuran terhadap kuesioner kepuasan kerja dan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja berupa adanya rasa kebanggaan menjalani profesi sebagai guru.

Kepemimpinan kepala sekolah diukur berdasarkan tugas dan tanggungjawab kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah. Pengukuran dilakukan berdasarkan aspek: 1) pengelolaan sumber daya manusia; 2) pengelolaan kurikulum; 3) pengelolaan kesiswaan;

- 4) pengelolaan sarana/ prasarana sekolah; 5) pengelolaan keuangan sekolah; 6) pengelolaan hubungan kemasyarakatan; dan 7) pengelolaan kelembagaan sekolah.

Berdasarkan hasil pengukuran dan wawancara tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor strategis yang dapat meningkatkan kinerja guru. Pengaruh tersebut berupa penciptaan iklim dan budaya sekolah yang kondusif sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih baik.

Pengukuran dilakukan berdasarkan aspek: 1) pengelolaan sumber daya manusia; 2) pengelolaan kurikulum; 3) pengelolaan kesiswaan; 4) pengelolaan sarana/ prasarana sekolah; 5) pengelolaan keuangan sekolah; 6) pengelolaan hubungan kemasyarakatan; dan 7) pengelolaan kelembagaan sekolah.¹⁵

Berdasarkan hasil pengukuran dan wawancara tersebut di atas, maka dapat

disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor strategis yang dapat meningkatkan kinerja guru. Pengaruh tersebut berupa penciptaan iklim dan budaya sekolah yang kondusif sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih baik.

Sarana pendidikan menurut adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan. Bentuk dari sarana dan prasarana pendidikan meliputi gedung, ruangan kelas, meja-kursi, serta alat-alat dan media pembelajaran. Adapun prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang proses pendidikan atau pembelajaran.

2. Upaya Peningkatan hasil belajar peserta didik.

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan diketahui bahwa upaya-upaya yang telah dilakukan SMPN 5 Satap Baraka Baraka dapat dilihat sebagai berikut :

a. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru dilakukan oleh guru dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan. Analisis dokumen menunjukkan bahwa penataran dan pelatihan yang diikuti guru di SMPN 5 Satap Baraka meliputi berbagai jenis pelatihan. Pelatihan dan penataran tersebut antara lain meliputi: pelatihan TIK, penataran Kurikulum Merdeka., penataran metode pembelajaran, penataran PTK, penataran Karya Tulis Ilmiah, Pelatihan Awan Penggerak sekolah khusus, serta sertifikasi kompetensi.

Upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, menurut pandangan guru dapat dilakukan dengan melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran yang masih kurang. *Dan bahwasanya seorang manusia tiada*

¹⁴ Sulistiyani, Ambar Teguh. Ed. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media. hal 2004.

¹⁵ Hasil wawancara dengan Muspin, S.Pd., M.Pd 9 Kepsat Satap 5 Baraka

memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, (An Najam : 39).¹⁶

Penggalan ayat tersebut dijadikan dasar kepala SMPN 5 Satap Baraka untuk senantiasa berbuat dan bersuha agar hidayahNya turunkan kepada nya dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan kerjanya. Dengan keyakinan penuh bahwa usaha yang maksimal akan memancing rahmatNya uturun sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai karenaNya.

Pendapat lain dikemukakan oleh kepala sekolah yang menyatakan bahwa upaya lain yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru di SMPN 5 Satap Baraka adalah melalui supervisi kepala sekolah. Kegiatan supervisi kepala sekolah yang dilaksanakan secara terprogram merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah, dalam kegiatan supervisi tersebut, melakukan bimbingan kepada guru, staf dan siswa serta melaksanakan umpan balik dari hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru.

- b. Pola Kepala SMPN 5 Satap Baraka dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja guru meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa faktor yang berasal dari diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berupa faktor yang berasal dari luar diri guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada lagi guru yang belum memenuhi kualifikasi standar pendidik sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005, yaitu telah berpendidikan S1, di SMPN 5 Satap Baraka berjumlah 100%, bahkan satu guru berkualifikasi S2, dan satu lagi sementara dalam proses penyelesaian studi master (S2). Sementara guru lainnya diharap senantiasa menuntut ilmu yang lebih tinggi lagi. Dan inilah yang menjadi salah satu

upaya SMPN 5 Satap Baraka dalam peningkatan kualitas pendidikan di SMPN 5 Satap Baraka, ungkap Muspin, S.Pd., M.Pd.¹⁷ Ini menjadi salah satu faktor pendukung dalam upaya peningkatan kinerja guru. Solusi yang dilakukan adalah dengan memotivasi guru untuk meningkatkan kemampuan yang mereka miliki dengan melanjutkan pendidikan guna mencapai derajat S1.: *Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al mujadalah; 11)*¹⁸

Hambatan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan guru yang belum memenuhi kualifikasi sesuai Undang Undang dikuatkan oleh beberapa orang guru telah terpenuhi. Menurut pendapat guru Fisika dijelaskan bahwa faktor pendidikan guru menjadi salah satu penghambat dalam peningkatan kinerja. Untuk itu diperlukan upaya untuk melanjutkan pendidikan hingga memenuhi persyaratan yang ditetapkan undang-undang. Semua tenaga pengajar di SMPN 5 Satap baraka berkualifikasi S1 (Sarjana)

Faktor lain yang dipandang menjadi faktor penghambat dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah status kepegawaian. Besarnya jumlah guru non PNS dengan status sebagai Guru Tidak Tetap (GTT) maupun Guru Bantu (GB) yang ada di SMPN 5 Satap Baraka menjadi salah satu faktor penghambat tersebut.

Pada tabel 14 di atas nampak bahwa kebanyakan tenaga pendidik di SMPN 5 Satap Baraka masih berstatus tenaga honorer. Inilah kendala yang dihadapi

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Kepsek SMPN 5 Satap Baraka.

¹⁸ Kementerian Agama RI, Al Quraan dan terjemahannya.

¹⁶ Kementerian Agama RI, Al Quran dan terjemahannya.

Kepala sekolah untuk meningkatkan peningkatan kinerja para guru sebab, selain mereka juga harus memikirkan tugas mereka sebagai tenaga pengajar juga dibenturkan dengan persolalan kebutuhan keluarga. “ *Kita tidak bisa menggaji para guru honorer kita selayaknya guru honorer di luar sana, sebab kkuangan sekolah kami sangat mini, ini terghantung dari jumlah peserta didik. Sementara jumlah peserta didik di sini (SMPN 5 Satap Baraka)tidak banyak*” Ungkap kepala SMPN 5 satap Baraka.¹⁹

Selain itu kendala yang di hadapi SMPN 5 Satap Baraka masih memiliki sejumlah aktor penghambat upaya peningkatan kinerja guru berasal dari sarana dan prasarana sekolah. Kurangnya buku penunjang pembelajaran yang dimiliki sekolah merupakan penghambat bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Dan inilah juga merupaakan target dalam pemenuhan buku pelajaran dengan melalui program aflikasi Awan Penggerak yang memungkinkan guru dan siswa tidak terikat pada bukuteks dan jaringan internet tetapi aflikasi ini menghadirkan fitur pembelajaran dengan sistem semi online yang memungkinkan guru dan siswa belajar dengan lancar tanpa terikat dengan bukuteks dan waktu belajar.

c. Pembahasan hasil kinerja kepala sekolah.

Hasil penelitian mengenai faktor-faktor strategis peningkatan kinerja guru di SMP N 5 Satap Baraka menunjukkan adanya faktor internal dan eksternal sebagai faktor strategis peningkatan kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian di atas, selanjutnya dapat dikemukakan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut.

Hasil penelitian mengenai faktor-faktor strategis yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMPN 5 Satap Barakja menunjukkan bahwa faktor internal dan

faktor eksternal menjadi faktor strategis penentu kinerja guru. Faktor internal mencakup faktor- faktor kompetensi guru, faktor motivasi guru, dan faktor kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor-faktor kepemimpinan kepala sekolah, faktor sarana dan prasarana sekolah, dan faktor iklim organisasi.

Kinerja guru mengacu pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Berdasarkan undang- undang tersebut, kinerja guru mencakup aspek: (a) Kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar; (b) Kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar, (c) Kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar. Kemampuan profesional dalam belajar mengajar mencakup aspek-aspek : (1) Penguasaan untuk pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep keilmuan dari bahan yang diajarkan; (2)Kemampuan mengelola program belajar- mengajar; (3) Kemampuan mengelola kelas; (4) Kemampuan mengelola dan menggunakan media dan sumber belajar; (5) kemampuan menilai prestasi belajar mengajar.

Kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar, meliputi: (1) terampil berkomunikasi dengan siswa; (2) bersikap simpatik; (3) dapat bekerja sama dengan komite sekolah; (4) pandai bergaul dengan kawan kerja dan mitra pendidikan. Kemampuan pribadi dalam belajar-mengajar, meliputi aspek-aspek: (1) Kemantapan dan integrasi pribadi; (2) Peka terhadap perubahan dan pembaharuan; (c) berpikir alternatif; (4) berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya; (5) berdisiplin dalam melaksanakan tugas; (6) simpatik dan menarik, luwes, bijaksana dan sederhana dalam bertindak; (7) Kritis; (8) Berwibawa.

Hal tersebut di atas sesuai dengan pandangan Hiebert yang menjelaskan bahwa guru harus bekerja dalam suatu sistem yang memungkinkan mereka untuk

¹⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Muspin, S.Pd.,M.Pd Kepala SMPN 5 Satap baraka.

menganggap gagasan untuk mengajar sebagai objek yang dapat digunakan bersama dan diuji secara umum. Guru harus mampu mengembangkan kemampuan kompetensi dirinya sendiri sebelum mampu membelajarkan peserta didik mencari, menggali dan menemukan kompetensinya. Hal ini berkaitan dengan akuntabilitas guru dalam mengajar. Secara lengkap Hiebert, dkk., mengemukakan bahwa *“guru harus beroperasi dalam sistem yang memungkinkan mereka memperlakukan ide-ide untuk pengajaran sebagai objek yang dapat dibagikan dan diperiksa secara publik”*.²⁰

Kompetensi guru yang tinggi, yaitu meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan sosial, akan mampu melaksanakan kinerja yang diukur berdasarkan aspek akademis maupun non akademis. Hal ini dikarenakan guru memiliki peranan yang penting dalam pendidikan.

Salah satu peranan guru adalah sebagai pelatih dalam pendidikan. Hal ini dikemukakan oleh O’Neil dan Hopkins yang menyatakan bahwa peranan guru sebagai pelatih adalah peranan seorang pendidik yang menggabungkan pengajaran terbaik dengan strategi khusus untuk membantu siswa agar secara praktis dapat mengaplikasikan konsep dan teori dalam kehidupan sehari-hari mereka agar dapat mengembangkan pengetahuan mereka sendiri. Pernyataan O’Neil dan Hopkins tersebut secara lengkap adalah sebagai berikut.

“Perannya adalah guru sebagai pelatih – seorang pendidik yang memadukan pengajaran terbaik dengan strategi yang dipersonalisasi untuk membantu siswa menerapkan secara konsep dan teori praktis untuk pengalaman hidup mereka sendiri untuk mengembangkan

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan masing-masing”.²¹

Faktor internal berupa motivasi kerja mendukung peningkatan kinerja guru. Aspek motivasi kerja pada guru cenderung ada pada indikator jaminan masa depan. Status guru GTT pada sebagian guru di SMP 5 Satap Baraka menjadikan para guru kurang fokus dalam melaksanakan kinerja mereka. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ofoegbu (2005: 132) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mendukung efektivitas kerja guru dalam pembelajaran.²²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah aspek kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Kelley yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.²³ Pengaruh tersebut berupa penciptaan lingkungan kerja.

Ubben dan Hughes menyatakan bahwa *“Kepala sekolah dapat menciptakan iklim sekolah yang meningkatkan produktivitas staf dan siswa dan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat menumbuhkan atau membatasi efektivitas guru”*.²⁴

Menurut hasil penelitian Ubben dan Hughes dikatakan bahwa kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang dapat meningkatkan produktivitas baik staf maupun siswa dan bahwa gaya kepemimpinan dapat mendorong atau

²¹ O’Neil Hopkins, Panduan Guru 2005 hal 402

²² Ofoegbu, 2005 hal 132

²³ Kelley, Robert C., Bill Thornton, dan Richard Daugherty. 2005. Hubungan Antara Ukuran Kepemimpinan dan Iklim Sekolah. *Pendidikan Chula Vista. Musim Gugur 2005 Vol. 126*. <http://www.proquest.umi.com>

²⁴ Creative Leadership For Effective Schools. 202 hal 78

²⁰ Hiebert, 2002, hal 7

menghambat efektivitas kerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja guru tergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan Harris mengkaji tentang perspektif guru mengenai kepemimpinan sekolah yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai “Memberikan arahan sekolah, memiliki gambaran umum, menetapkan standar, dan membuat keputusan 'sulit”²⁵

Terkait dengan faktor sarana dan prasarana sekolah, hasil penelitian di SMPN 5 Satap Baraka menunjukkan bahwa kurangnya sarana dan prasarana sekolah berupa buku penunjang pembelajaran mempengaruhi efektivitas kerja guru dalam pembelajaran. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Leung yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas sekolah berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru.²⁶

Pendapat lain mengemukakan bahwa analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.²⁷

Hasil ini mendukung pula hasil penelitian yang dilakukan Earthman mengkaji tentang kondisi sarana dan prasarana sekolah dan kaitannya dengan prestasi belajar siswa. Hasil penelitian yang dilakukan dengan pendekatan etnografi menunjukkan bahwa sarana dan prasarana sekolah yang buruk akan berdampak negatif terhadap efektivitas dan kinerja guru.²⁸ Hal ini pada akhirnya akan

mempengaruhi prestasi belajar siswa.

Menurut Bogdan dalam Sugiyono menyatakan bahwa :”*Analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan transkrip wawancara secara sistematis, catatan lapangan, dan materi lain yang Anda kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman Anda sendiri tentang hal yang memungkinkan Anda mempresentasikan apa yang telah Anda temukan kepada orang lain.*” (Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, pencatatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan semuanya dapat diinformasikan pada orang lain).²⁹

Namun di SMPN 5 Satap Baraka memiliki potensi yang dapat dikembangkan terus untuk menunjang peningkatan kualitas pendidikan di SMPN 5 Satap Baraka. Diantaranya, Tenaga pengajar yang 100% berkualifikasi S1 (Sarjana). Ini merupakan modal besar apa bila dikembangkan terus. Olenhnya itu Kepala sekolah memprogramkan untuk setiap tenaga pendidik agar aktif meningkatkan potensi dirinya dengan mengikuti pelatihan mandiri di PMM maupun di Awan Penggerak. Sebab dengan cara inilah salah satu alternatif bisa ditempuh dengan mudah dan biaya yang murah, sementara ilmu yang diperoleh tidak kalah dengan mengikuti diklat of line yang membutuhkan biaya yang besar, waktu dan tenaga. Sementara kita ketahui bahwa kebanyakan tenaga pengajar di SMPN 5 Satap Baraka bersatus guru honorer.

Potensi lain yang dimiliki oleh SMPN 5 baraka untuk bisa bersaing dengan sekolah – sekolah di kota-kota adalah kemauan yang tinggi oleh tenaga pengajar, yang harus menempuh perjalanan jauh, dengan medan yang terjal untuk

²⁵ Haris, 2003 hal 70

²⁶ Leung, 2008, hal 89

²⁷ Sugiono, Analisis Data, 2016, hal 123

²⁸ Eartahanm, 2003, hal 11

²⁹ Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta, hlm. 244

menjalankan tugasnya sebagai pengajar tanpa mengenal kalau mereka hanyalah sebagai tenaga honorer. Inilah yang menjadi modal besar untuk dikembangkan di sini (SMPN 5 Satap Baraka) ungkap Muspin, S.Pd., M.Pd.³⁰

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan dalam penelitian ini maka disimpulkan bahwa :

1. Kinerja Kepala Sekolah SMPN 5 Satap Baraka dalam meningkatkan mutu pembelajaran dilakukan dengan mengoptimalkan faktor-faktor internal dan eksternal dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Faktor internal mencakup faktor-faktor kompetensi guru, faktor motivasi guru, dan faktor kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor-faktor kepemimpinan kepala sekolah, faktor sarana dan prasarana sekolah, dan faktor iklim organisasi.
2. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Wonogiri dilakukan melalui berbagai cara. Cara-cara tersebut antara lain melalui pemberian motivasi, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, dan pemberian insentif, serta melalui pemberian sanksi bagi guru yang kurang disiplin, serta melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran yang masih kurang. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Cara-cara tersebut antara lain melalui pemberian motivasi, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, dan pemberian insentif, serta melalui pemberian sanksi bagi guru yang kurang disiplin, serta melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran yang masih kurang.

3. Pola Kepala SMPN 5 Satap Baraka dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah dengan melakukan analisis terhadap faktor penghambat dan pendukung dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Faktor penghambat dan pendukung tersebut berupa faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa faktor yang berasal dari diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berupa faktor yang berasal dari luar diri guru. sendiri, sedangkan faktor eksternal berupa faktor yang berasal dari luar diri guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Munir, Pendidikan Karakter Membangun Karakter Anak Sejak Dari Rumah, Yogyakarta Pedagogis, 2020.
- Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu* Jakarta. Raja Wali Pers. 2015
- Arsya, S.Mpd; <https://tangerangkota.kemendiknas.go.id/ciri-ciri-orang-beriman-dan-bertaqwa-menurut-al-quran/diunduh> tgl 1 Mei 2022
- Arif Zainal , Panduan dan Aplikasi Pendidikan Karakter, Bandung, Irama Widiya, 2011
- Arifah Lies , Implementasi Pendidikan IMTAQ di SMP 2 Bantu, Tesis UNY Press, 2019
- Arifin, I. 2002. *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang, 25-26 Juli 2022
- Azzat Muhammad, Pendidikan karakter, Jakarta, 2011

³⁰ Hasil wawancara dengan kepala SMPN 5 satap baraka

Suredah Hamid : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa di SMPN 5 Satap Baraka

- Amin Yusuf Hardono, dan Haryono. 2017. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Educational Management Vol. 6 No. (1):
- Halik, Abdul, et al. "VIRTUAL BASED PRINCIPAL LEADERSHIP MODEL IN INCREASING PERFORMANCE AND QUALITY OF MIDDLE EDUCATION." *Environmental & Social Management Journal/Revista de Gestão Social e Ambiental* 18.6 (2024).
- Balitbang Depdiknas. 2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Panduan Monitoring dan Evaluasi. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Agama RI, *Al Quraan dan Terjemahannya*, Ar-Rafi, Kamila Jaya Ilmu
- Furcon Hidayatullah, Pendidikan Karakter Membangun Peradaban Bangsa, Surakarta Yjunna Pustaka 2020
- Furcon Hidayatulloh, Pendidikan Karakter Membangun Membangun Peradaban Bangsa, Surakarta, Ar-Russ Media, 2020
- Hadis Abdul dan Nurhayati. *Manajmene mutu pendidika*. Bandung, Alfabeta. 2014
- Hasanah Siti muawatul. "kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di era pandmeik covid-19". *Jurnal of education reseach*. Volume 1. No oktober 2020
- Kristiawan, Muhammad. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari Lesti. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Ksus Di MTS Masyariqul Anwar*. Tasis, Uneversitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin banten Serang. 2019
- Maimun, Agus dan Agus Zainul Fitri. 2010. *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- Mul Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja
- Moleong, J. Lex. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.(2012)
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006
- NAIM, MUHAMMAD, and MARYAM SALEH. "STRATEGI PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN MELALUI KEGIATAN EKSTRAKURIKULER KEAGAMAAN DI UPT SD NEGERI 124 JALIKKO."
- Mujtahid. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang : UIN-Maliki Press.
- Naim, M., Rajab, A., Alif, M., & Islam, E. M. P. P. P. *ESENSI METODE PEMBELAJARAN PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM*.
- Muslim Syam Fitriyani B. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan (Studi Analisis Di SMA YP PGRI Makassar*. Tesis, program pendidikan sosiologi fakultas keguruan dan ilmu pendidikan unevewrsitas Muhammadiyah Makassar, september 2019
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitisn Pendidikan*:Bandung, Remaja Rosdakarya,2019
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rachman Abdur Shaleh, *Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa* ;Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020.

- Ramayulis, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Cet IV ;Jakarta: Kalam Mulia, 2015.
- Rois Mahfud, *Al-Islam: Pendidikan Agama Islam* ;Jakarta: Erlangga, 2010.
- Rosdakarya.yasa, E. 2006. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya. Rineca Cipta, 2012
- Suyatno, Peran Pendidikan sebagai Modal Utama Membangun Karakter Bangsa, makalah disampaikan dalam Sarahsehan Nasional “Pendidikan Karakter” yang diselenggarakan Direktorat Jendral Pendiidikan Tinggi dan Kopertis Wilayah III Jakarta, 12 Januari 2020
- Sutarjo Adisusilo, Pembelajaran Nilai – Karakter: Konstruktivisme dan VCT Sebagai Inovasi Pendekatan Pembelajaran Afektif, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabet. 2012
- Sisdiknas, *Undang-Undang SISDIKNAS ,Sistem Pendidikan Nasional*; Bandung: Fokus Media, 2010
- Syaiful Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 114
- Saroni, Muhammad. 2006. Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Sarjono, Y. 2006. *Pergulatan Pedagang Kaki Lima di Perkotaan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Sondang P. Siagian. 2003. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugito, Zen Rachmat. 2007. Krisis Guru: Pemimpin yang Melahirkan Pemimpin. *Artikel*. Kompas, Sabtu 1 September 2007.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. Ed. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutopo, HB. 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: UNS PressTafsir Ahmad , *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* ;Bandung: PT. Remaja ,2018
- Tutik Yuliani, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, Jurnal, Vol. V, (Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Balik Papan, 2015).
- Utmi Yati Yuliza. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dala Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Kota jambi*. Tesis, Uneversitas Islam Negeri Sulthan thaha Saifuddin jabi, 2019
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II, pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bidang Pendidikan dan Kebudayaan
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Nomor 20 Tahun 2003)* ;Bandung: Fokusmedia, 2003
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yahdiyani Nurilaturrahman. *Peran kepemimpinanna kepala sekolah dalam*

Suredah Hamid : Pengaruh Kepemimpinan Kelapa Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa di SMPN 5 Satap Baraka

mneingkatkan kualitas peserta diidk di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan. Jurnal of edcation psicology dan conselling, Vol 2. No 1

Zamzam ,Firdaus Fakhri.

Aplikasi Metodologi Penelitian.

Yogyakarta, Grup

Penerbit CV utama, 2018

Zuhairini, dkk, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet V ;Jakarta: Bumi

Aksara, 2015.

Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada