

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan Negara untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan bangsa. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.

Pakar pendidikan sudah menyadari sepenuhnya bahwa pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan kajian-kajian keilmuan dan situasi perkembangan zaman yang berada di sekelilingnya. Noeng Muhajirin menyebutkan bahwa aktivitas pendidikan dapat dilihat dari tiga alternatif, yaitu unsure dasar pendidikan, komponen pokok pendidikan, dan makna pendidikan. Bahkan Ahmad Tafsir menyatakan bahwa pendidikan adalah proses pembelajaran dalam berbagai aspek. Oleh karena itu, mendiskusikan tentang pendidikan secara luas akan bersentuhan dengan ragam keilmuan, sistem persekolahan dan sistem pendidikan.<sup>1</sup>

Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followeship*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti kemauan pemimpin, itulah yang menyebabkan seorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks.

Kepemimpinan kepala sekolah banyak dijadikan bahan kajian penelitian atau yang lainnya. Wajar kiranya kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah menjadi bagian terpenting dalam menjelaskan persoalan persekolahan. Karenanya, kepemimpinan yang diuraikan di atas berperan dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah. Terutama kepala sekolah sebagai pejabat formal, manajer, pendidik,

---

<sup>1</sup> Afriantoni, dkk, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Palembang: Rafah Press, 2003), hlm. 132

staf, dan *enterprenuer*. Setiap kepala sekolah mempunyai kepemimpinan yang berbeda-beda dalam melakukan tugasnya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Menurut Thoha, kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.

Kepala sekolah sangat bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan yaitu perbuatan yang dilakukan oleh para guru, staf, dan orang tua siswa tidak dapat lepas dari tanggung jawab kepala sekolah. Dalam proses belajar mengajar, guru memiliki posisi penting dan penentu berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu proses pembelajaran. Sekalipun proses pembelajaran telah menggunakan berbagai model, pendekatan dan metode yang lebih member peluang siswa aktif, kedudukan dan peran guru tetap penting dan menentukan.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”<sup>2</sup>

Guru profesional dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secaranyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan

---

<sup>2</sup> Undang-undang No. 14 Tahun 2005, hlm. 1

pendidikan yang professional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap guru dituntut untuk bekerja secara optimal sesuai dengan kompetensi dan profesionalitas di bidangnya atau setidaknya mampu menguasai dan dapat melaksanakan. Tuntutan terhadap tugas dan tanggung jawab guru, nampaknya akan sulit terpenuhi, manakala kondisi psikologis sosial serta penghargaan (kompensasi) yang dirasakan guru membutuhkan konsentrasi dan kegairahan dalam bekerja, dan hal itu dapat terwujud apabila kebutuhan guru terpenuhi secara adil dan layak, sehingga akan menimbulkan kepuasan, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan di Sekolah Dasar Negeri 2 Langkap, Kecamatan Babat Supat Kab. Musi Banyuasin, bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Bahwasannya memang benar dalam pengamatan yang dilakukan di SDN 2 Langkap Kecamatan Babat Supat Kab. Musi Banyuasin tersebut, kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dengan cara yaitu, mengikut sertakan guru dalam pelatihan, memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya kejenjang yang lebih tinggi, mengadakan studi banding, serta melengkapi sarana dan berbagai media penunjang kegiatan pembelajaran yang berada di sekolah. Dengan demikian kepala sekolah SDN 2 Langkap sangat diharapkan pengaruhnya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai dengan harapan semua pihak.

Disini guru juga dituntut sebagai guru yang professional yang harus memiliki keterampilan, wawasan dan pengetahuan agar dapat meningkatkan kinerjanya.<sup>3</sup>

Kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh guru dalam kurun waktu yang telah ditentukan dengan format penilaian yang telah

---

<sup>3</sup> Hasil interview dengan bapak Rz (Kepsek) SD Negeri 2 Langkap, Babat Supat Musi Banyuasin, Senin 19 September 2016

ditentukan. Guru merupakan pejabat fungsional dengan tugas utamanya adalah mengajar dan membimbing pada jalur pendidikan sekolah. Dalam kegiatannya, tugas guru dan kinerja guru di sekolah adalah komponen yang utama dalam proses belajar mengajar yang langsung berhubungan dengan siswa, hal ini bersifat umum dan mendasar. Pada penelitian ini kinerja guru di SDN 2 Langkap cukup baik dan sesuai dengan visi dan misi sekolah yang ada.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin ?
2. Apa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri dan pihak lembaga pendidikan. Berikut penulis sampaikan mengenai manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Dapat memotivasi para guru agar berperan aktif dalam meningkatkan kinerjanya
3. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang posisi penelitian ini, terdapat beberapa penelitian lain yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan acuan untuk kajian pustaka penelitian yang relevan dengan judul.

Sumarlin (2013), dalam skripsinya berjudul : *“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma’had Islami Palembang.”* Yang membahas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah MI Ma’had Islami Palembang termasuk gaya kepemimpinan demokratis, dan otokratis, yang lebih dominan demokratis karena setiap kali memutuskan sesuatu kebijakan kepala sekolah MI Ma’had Islami Palembang selalu melibatkan *stakeholder* di sekolah tersebut bahkan mengikuti sertakan wali murid sehingga semua bentuk permasalahan di sekolah terbuka dan selalu diselesaikan secara musyawarah dan ada kalanya juga kepala MI Ma’had Islami Palembang memutuskan sendiri seperti halnya memberikan penghargaan bagi guru yang disiplin serta memberikan sanksi bagi guru yang tidak disiplin.

Gaya kepemimpinan ini juga merupakan gaya kepemimpinan yang ideal terhadap kinerja guru bagi kepala sekolah/ madrasah MI Ma’had Islami Palembang karena semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah serta pemimpin bersikap objektif dan senantiasa berdasarkan fakta dalam memberikan keputusan dan kritik yang bijak.

Afriyanti (2014), dalam skripsinya berjudul : *“Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Aisyah 1 Palembang”*. Dari hasil uraian penelitian pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan

bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada guru dan karyawan di sekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf di sekolah yang dipimpinnya. Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran sehingga seluruh aktivitas-aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisien dan efektifitas pembelajaran.

Ilma Romana (2011) dalam skripsinya berjudul : *“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kreativitas Guru di SMP Negeri 2 Kec. Merapi Barat Kab. Lahat”*. Dari hasil penelitian yang penulis jabarkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dalam bab ini dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kreativitas guru di SMP N 2 Kec. Merapi Barat sudah cukup baik, hal ini terlihat dari peran kepala sekolah yang berusaha untuk memotivasi guru, melakukan pengawasan, bekerja sama dengan TU, mendidik dan mengarahkan guru dalam meningkatkan kreativitas para guru.

## **F. Kerangka Teori**

Dalam kerangka teori penulis akan mengemukakan teori-teori yang dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin.

Siagian, mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Blancard dan Hersey, mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.<sup>4</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah dituntut mampu berperan sebagai pemimpin profesional. Ciri khas kepala sekolah profesional adalah menguasai secara baik

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group), hlm. 214.

pekerjaannya melebihi rata-rata personalia lain di sekolah, dan memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Menurut Wahjosumidjo, sekolah yang berhasil adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil. Kepemimpinan sekolah yang baik akan menciptakan kultur sekolah yang berhasil mendorong guru bekerja dengan penuh dedikasi dan siswa belajar keras tanpa paksaan. Dengan kata lain, Wahjosumidjo mengisyaratkan pentingnya kepemimpinan sekolah yang memiliki harapan tinggi terhadap guru dan siswa.<sup>5</sup> Seperti yang dijelaskan oleh Rasulullah dalam hadits dibawah ini:

Artinya:

*Ketahuilah, kamu sekalian adalah pemimpin dan kamu sekalian bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang imam yang memimpin orang banyak adalah pemimpin dan ia bertanggungjawab terhadap kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin dalam keluarganya dan ia bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang istri adalah pemimpin dalam menata rumah tangga dan anak-anaknya dan ia bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang hamba adalah pemimpin dalam menjaga harta tuannya dan ia bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Ingatlah, kamu sekalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. (HR. Bukhari dan Muslim)<sup>6</sup>*

Dari hadist di atas secara jelas mengatakan bahwa siapa saja bisa menjadi pemimpin tetapi tidak setiap orang mampu menjalankan tugas kepemimpinannya, sehingga wajar jika mereka dituntut untuk bertanggungjawab terhadap tugas kepemimpinannya tersebut. Dengan kata lain bahwa tidak seorang yang menjadi pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin serta tidak semuanya memiliki jiwa kepemimpinan. Akibatnya, tidak jarang terjadi penyimpangan dan penyalagunaan wewenang sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya tersebut.

---

<sup>5</sup> Sudarwan Danim, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

<sup>6</sup>Mas'ud said, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*, (malang: UIN-Maliki Press, 2010), hlm. 260

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama dan peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dan lain-lain tentang legitimasi pengaruh.<sup>7</sup> Menurut Kartono, kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.<sup>8</sup> Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama yang telah ditetapkan.<sup>9</sup>

Kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.<sup>10</sup> Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaannya dan keahliannya. Begitu halnya juga penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan bila guru melakukan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Kemampuan intelektual ialah kemampuan dibutuhkan seseorang, untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam menyampaikan dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya.
2. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajiban.

---

<sup>7</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 17

<sup>8</sup>[http:// pengertian\\_pemimpin\\_dan\\_kepemimpinan.html](http:// pengertian_pemimpin_dan_kepemimpinan.html). diakses pada tanggal 31 November 2015

<sup>9</sup> Budi Rioko, dkk, *Kumpulan Materi dan Puisi*, (Palembang: LPL HMI, 2004), hlm. 90

<sup>10</sup> Fattah Nanang, *Landasarn Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 19

Untuk memahami kinerja guru atau tenaga kependidikan, ada beberapa pendapat para ahli sebagai berikut:

a. Model Vroomin

Vroomin mengemukakan bahwa "*Performance*" =  $f(\text{ability} \times \text{Motivation})$ , menurut model ini seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi, hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa : seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Artinya jika kinerja seseorang rendah dengan kemampuan yang rendah pula.

b. Model Lawler dan Porter

Lawler dan Porter mengemukakan bahwa: "*performance = effort x ability x role perceptions*". *effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *ability* adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan *role perceptions* kesesuaian antara usaha seseorang dengan pandangan atasan langsung tugas yang seharusnya dikerjakan. Hal baru dalam model ini adalah "*role perceptions*" sebagai perilaku yang cocok dilakukan individu mencapai sukses.

c. Model Ander dan Butzin

Ander dan Butzin mengemukakan bahwa: "*future performance = past performance + (motivation x ability)*". Jika semua teori tentang kinerja dikaji maka didalamnya melibatkan dua komponen utama yaitu, "*ability* dan *motivation*" perkalian antara *ability* dan *motivation* menjadi sangat populer, sehingga banyak sekali dikutip oleh para ahli dalam membicarakan kinerja, mengadakan pengukuran terhadap kinerja, berdasarkan suatu formula: "*performance = ability x motivation*".<sup>11</sup>

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka upaya untuk mengadakan penelitian terhadap kinerja organisasi perlu diadakan penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan yang erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu diterapkan standar kinerja atau standar *performance*.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya
2. Kemampuan yang ditampilkan guru atau dalam melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>12</sup>

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru. Artinya, untuk memiliki kinerja baik harus didukung dengan kompetensi yang

<sup>11</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah*, hlm. 136-137

<sup>12</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 54

baik. Tanpa kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik.<sup>13</sup> Dari beberapa pendapat di atas dapat dijadikan pedoman untuk kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah, agar guru lebih bertanggung jawab lagi dengan amanah yang diembannya sebagai seorang guru, selain itu dapat dijadikan dorongan bagi guru agar memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik.

### **G. Definisi Konseptual**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengetengahkan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin”. Dari judul yang penulis tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.

#### 1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas memimpin suatu sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan demikian kepala sekolah sangat diharapkan pengaruhnya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai dengan harapan semua pihak.

Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu: (1) menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipasif terutama dalam proses pengambilan keputusan, (2) memiliki gaya kepemimpinan demokratis, lugas dan terbuka, (3) menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya, (4) menekann pada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajarans dengan disiplin yang tinggi, (5) memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar, (6) membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan

---

<sup>13</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 162-163

masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional, (7) melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung, (8) menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.<sup>14</sup>

## 2. Kinerja guru

Kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh guru dalam kurun waktu yang telah ditentukan dengan format penilaian yang telah ditentukan. Guru merupakan pejabat fungsional dengan tugas utamanya adalah mengajar dan membimbing pada jalur pendidikan sekolah. Dalam kegiatannya, tugas guru dan kinerja guru di sekolah adalah komponen yang utama dalam proses belajar mengajar yang langsung berhubungan dengan siswa, hal ini bersifat umum dan mendasar. Pada penelitian ini kinerja guru adalah hasil kerja baik yang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Adapun indikator kinerja guru antara lain yaitu: (1) kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, (2) kemampuan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kemudian indikator kinerja guru adalah:

### a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

### b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru secara optimal.

### c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil pembelajaran merupakan kegiatan yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini guru dituntut memiliki

---

<sup>14</sup> Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, ( Jakarta: Bumi Aksara, 3012 ),hlm. 20-21

kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara- cara evaluasi, penyusunan alat- alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi”.<sup>15</sup>

## H. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah ilmu tentang berbagai metode dalam penelitian. Metodologi penelitian membahas konsep teoritis tentang berbagai metode, kelebihan dan kelemahannya. Metodologi penelitian adalah cara yang digunakan oleh seorang peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam kegiatan penelitiannya tersebut. Dalam kesempatan ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif melalui survey objek yang diteliti.

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

#### a. Jenis Penelitian (field Research)

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya. Penelitian deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat.<sup>16</sup>

#### b. Pendekatan Penelitian

Bogdan dan Taylor dalam Moleong menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata- kata tulisan atau lisan dari orang- orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>17</sup> Jadi pendekatan kualitatif dilakukan dengan menggambarkan suatu objek atau subjek secara tetap kemudian mengambil sebuah kesimpulan. Dan pendekatan penelitian ini tidak menggunakan angket tetapi berupa penjabaran dalam kalimat.

### 2. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

<sup>15</sup> Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), Hal. 340-342

<sup>16</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, cet. 1, ( Jakarta : PT. Bumi Aksara), hlm. 157

<sup>17</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, ( Jakarta: PT. Rineka Cipta,, 2010), hlm.36

Jenis data yang digunakan ialah data kualitatif ialah data yang diperoleh dalam bentuk kata verbal yang didapat dari hasil pengumpulan data yaitu observasi literatur-literatur yang berkaitan dengan pokok pembahasan, wawancara dan pengamatan langsung di lapangan.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan ialah sumber bacaan yang berkaitan dengan persoalan penelitian, terutama yang berkaitan dengan pokok permasalahan:

1. Data Primer adalah data yang diambil dalam penelitian di dapat langsung dari sumber data melalui informan yaitu kepala sekolah, Guru dan staf SD Negeri 2 Langkap.
2. Data Sekunder adalah data penunjang yang bersumber dari literatur-literatur tambahan yang mendukung dalam pembahasan, seperti narasumber kepala sekolah, guru dan staf- staf yang ada di SD Negeri 2 Langkap.
3. Data atau informasi di juga didapat dari siswa ,masyarakat, dan absensinya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Teknik Observasi (*observation*)

Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan ( data ) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran dalam pengamatan.<sup>18</sup>

b. Teknik Wawancara

Teknik wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang didasarkan pada percakapan secara intensif dengan suatu tujuan tertentu.Wawancara dilakukan untuk mendapat berbagai informasi menyangkut masalah yang

---

<sup>18</sup> Anas Sujono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, cet. 10, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 76

diajukan dalam penelitian. Wawancara dilakukan kepada responden yang dianggap menguasai masalah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan pertanyaan kepada kepala sekolah dan Guru, Masyarakat, Stakeholders tentang bentuk kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin dan usaha-usaha yang dilakukan dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin.

### c. Teknik Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan yang tertulis seperti arsip-arsip, buku dan lain-lainnya. Metode dokumentasi ini bisa digunakan untuk mengumpulkan data tentang letak geografis wilayah penelitian.<sup>19</sup> Peneliti gunakan untuk mendapatkan data melalui data-data yang tertulis baik berupa buku-buku maupun data tertulis baik yang berupa papan struktur, keadaan, sejarah sekolah, keadaan guru dan pegawai, keadaan siswa, keadaan sarana prasarana di SDN 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin. Adapun kinerja guru yang pertama pembuatan RPP, yang kedua kemampuan guru dalam menguasai materi yang akan di sampaikan kepada peserta didiknya.

### 3. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dapat dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Sugiono dalam bukunya *Metode Penelitian Pendidikan ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)* beliau menyatakan bahwa teknik analisa data Kualitatif meliputi aspek reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi data.

---

<sup>19</sup> Anas Sujiono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 76-90

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data dengan sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan “reduksi” peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan di transformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas dan sebagainya. Kadang kala dapat juga mengubah data ke dalam angka- angka atau peringkat- peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.<sup>20</sup>

Berarti reduksi data merupakan suatu kegiatan dalam penganalisan secara terperinci guna memperoleh data- data atau informasi- informasi secara lengkap dan bersifat valid serta mempermudah pembaca dalam memahami isi atau pokok dari pembahasan.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Data yang disajikan harus sederhana jelas agar mudah dibaca. Penyajian data juga di maksudkan agar para pengamat dapat dengan mudah memahami apa yang kita sajikan untuk selanjutnya dilakukan penilaian atau perbandingan dan lain-lain.<sup>21</sup>

Penyajian data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan penelitian dan setelah data dianalisis pada tahap sebelumnya kemudian data-data ataupun informasi- informasi disajikan dalam bentuk dan bahasa yang lebih sederhana. Yang sebelumnya dilakukan pula

---

<sup>20</sup> <http://www.menulisproposalphelitian.com/2012/07/reduksi-data-dalam-analisispenelitian.html>,dikutip pada tanggal 15 Desember 2015, pukul 20.00

<sup>21</sup> <http://yunizasyafutrieza.blogspot.com/2011/09/penyajian-data.html>,dikutip pada tanggal 15 Desember 2015,pukul 20.15

penilaian atau perbandingan guna penyesuaian data atau informasi yang telah diperoleh.

c. Verifikasi

Pengertian verifikasi adalah suatu tindakan pembahasan yang dilakukan seseorang untuk menandakan bahwa seseorang yang melakukan *verifikasi* merupakan narasumber yang sesungguhnya atau berpemilihan adalah asli milik orang yang bersangkutan yang melakukan *verifikasi*.<sup>22</sup>

Melalui teknik analisis dan verifikasi ini diharapkan menyimpulkan dari sebuah data yang bisa dipertanggung jawabkan, serta data juga dapat diuji kebenarannya secara relevan.

d. Klasifikasi

Klasifikasi adalah pengelompokan yang sistematis pada sejumlah objek.<sup>23</sup> Berdasarkan pengertian tersebut klasifikasi merupakan suatu metode yang sistematis dalam mengelompokkan data dari beberapa objek yang peneliti untuk mencari suatu kenyataan ada di lingkungan, data yang telah dikelompokkan akan mempermudah bagi peneliti dalam merumuskan suatu masalah.

e. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan suatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan tahapan data itu. Teknik *triangulasi* yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.<sup>24</sup>

Hal ini penulis lakukan dengan cara:1). Membandingkan dengan hasil dokumentasi, sehingga hasilnya diketahui bahwa data yang diperoleh adalah benar, 2). Membandingkan keadaan data perspektif seseorang,

---

<sup>22</sup> <http://www.kutoraldigital.com/2009/12/cara-verifikasi-blogspot-ke.html>, dikutip rabu 15 Desember 2015, pukul 20.15

<sup>23</sup> <http://kangtarto.blogspot.com?2008/01/pengertian-klasifikasi-perpustakaan.html>, dikutip rabu, 15 Desember 20.30

<sup>24</sup> Lexy J. Moelung, *Metode Penelitian Kualitatif*, cet. 15, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset), hlm.178

sehingga pernyataan orang dan pernyataan yang lain berkaitan pada fokus penelitian.

## **1. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah mengetahui secara keseluruhan isi dari skripsi ini, maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

**Bab Pertama:** Pendahuluan yang mencakup: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kajian Pustaka, Kerangka Teori, Definisi Konseptual, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

**Bab Kedua:** Landasan Teori yang menguraikan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin, serta Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin.

**Bab Tiga:** Gambaran Umum SDN 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin, meliputi: Historis dan Geografis SDN 2 Langkap, Visi dan Misi Sekolah, Tujuan dan Strategis SDN 2 Langkap, Keadaan Guru dan Pegawai, Keadaan Siswa serta Sarana Prasarana, Kurikulum dan Kegiatan Proses Belajar dan Mengajar.

**Bab Empat:** Berisi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 2 Langkap Kec. Babat Supat Kab. Musi Banyuasin.

**Bab Lima:** Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.