

**KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA GURU  
DI SD HAFIZH AL-QURBAH MAKASSAR**

*(Managerial Competence of School Principals in Increasing the Effectiveness of  
Teachers Performances at Hafizh Al Qurbah Makassar Elementary School )*



**TESIS**

**Diajukan untuk Memenuhi salah satu Syarat meraih Gelar Sarjana (M.Pd)  
Jurusan Magister Pendidikan Islam Pada Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**OLEH :**

**JUSNIATI**

**Nomor Induk Mahasiswa: 105011101621**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR 1444 H / 2023 M**

**KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA GURU  
DI SD HAFIZH AL-QURBAH MAKASSAR**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi salah satu Syarat meraih Gelar Sarjana (M.Pd)  
Jurusan Magister Pendidikan Islam Pada Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Disusun Dan Diajukan Oleh**

**JUSNIATI**

**Nomor Induk Mahasiswa: 105011101621**

**PROGRAM PASCASARJANAMAGISTER PENDIDIKAN ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR 1445 H / 2023 M**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
EFEKTIVITAS KINERJA GURU DI SD HAFIZH AL QURBAH MAKASSAR

Yang disusun dan diajukan oleh

Jusniati  
Nim.1050111011621

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
Pada tanggal 29 Agustus 2023

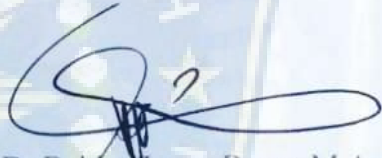
Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,




Dr. Rusli Malli, M.Ag




Dr. Dahlan Lama Bawa, M.Ag


Mengetahui :



Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd  
NBM.613 949



Ketua Program Studi  
Magister Pendidikan Islam



Dr. Rusli Malli, M.Ag  
NBM. 738 715

## HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : KOMPETENSI MANAJERIAL KEPLA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA GURU DI SD HAFIZH AL QURBAH MAKASSAR

Nama Mahasiswa : Jusniati

Nim : 105011101621

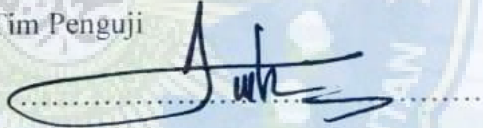
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis pada tanggal 29 Agustus 2023 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam ( M.Pd ) pada Program Pasca Sarjana Universitas muhammadiyah Makassar.

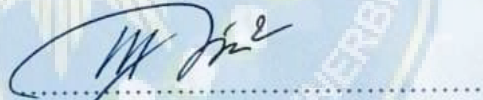
Makassar, 1 September 2023

Tim Penguji

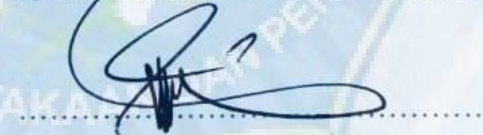
Dr. Amirah Mawardi, M.Ag  
( Ketua Dewan Penguji )



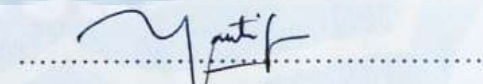
Dr. Rusli Malli, M.Ag  
( Pembimbing I / penguji )



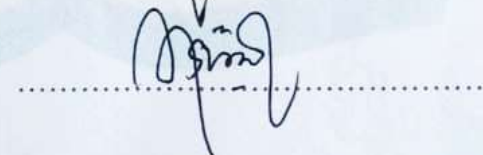
Dr. Dahlan Lama Bawa, M.Ag  
( Pembimbing II / Penguji )



Dr. Rahmi Dewanti Palangkey, Lc, MA  
( Penguji I )



Dr. Hj. Sumiati, M.A  
( Penguji II )



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Jusniati  
Nim : 105011101621  
Program Studi : Magister Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan pernyataan sebagai berikut :

1. Mulai dari menyusun Proposal Tesis sampai selesai penyusunan Penelitian Tesis ini, saya selaku peneliti benar-benar telah menyusun sendiri Tesis saya (Tidak Dibuat Oleh Siapapun).
2. Saya tidak melakukan Penjiplakan (Plagiat) dalam menyusun penelitian Tesis.
3. Apabila saya melanggar perjanjian seperti pada butir 1,2, dan 3 maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, 4 Safar 1445 H  
21 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan



  
**Jusniati**  
105011101621

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah*, peneliti mengucapkan puji syukur kepada Allah, Sang Maha Pemurah dan Penyayang, yang tak pernah mengecewakan harapan hamba-Nya. Dialah Tuhan Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, atas penyelesaian tulisan ini. Salam dan shalawat peneliti sampaikan kepada Rasulullah *Shallallahu 'alaihi Wasallam*, manusia terbaik yang menjadi teladan bagi seluruh umat manusia. Shalawat juga peneliti sampaikan kepada keluarga, istri, sahabat, sahabiyah, para *tabi'in*, dan *tabi'ut tabi'in*, serta orang-orang yang tetap istiqomah dalam meniti jalan yang benar hingga takdir Allah memanggil mereka.

Dengan penuh rasa syukur dan rasa cinta yang tak terhingga, saya ingin memberikan ungkapan terima kasih kepada kedua orang tua saya **Abd. Rahman. T** dan **Singara Jazaakumullahu khairan katsiiran**. Dalam perjalanan panjang menyelesaikan tesis ini, kehadiran, dukungan, dan cinta kasih mereka telah menjadi tiang kokoh yang menerangi jalan setiap langkah yang saya tempuh.

Oleh karena perkenankan penulis untuk mengucapkan terimakasih melalui tulisan ini kepada:

1. Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., selaku direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Dr. Rusli Malli, M.Ag., selaku pembimbing kesatu & ketua Program Studi Magister Pendidikan Islam.
4. Dr. Dahlan Lama Bawa, M.Ag., selaku pembimbing kedua peneliti.

Dengan segala rasa hormat, peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua dosen Universitas Muhammadiyah Makassar, terutama pada Program Studi Magister Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Makassar, atas dukungan dan bimbingan selama perjalanan penulisan ini.

Peneliti juga berterima kasih kepada teman-teman seperjuangan di jurusan Program Studi Magister Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Makassar, serta seluruh civitas akademik program Studi Magister Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Makassar atas sinergi dan semangat kolaboratif yang terus menginspirasi dalam mengejar ilmu.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada segenap keluarga besar Yayasan Amal Jariyah Indonesia, khususnya kepada SD Hafizh Al-Qurbah Makassar atas kerjasama dan bantuan yang diberikan

Penulis sadar bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penulisan ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembimbing dan berbagai pihak untuk kemajuan dan perbaikan di masa depan.

Makassar, 14 Muharram 1445 H  
1 Agustus 2023 M

Jusniati  
NIM:105011101621

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PENGESAHAN TESIS</b> .....	ii
<b>PENERIMAAN PENGUJI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. KAJIAN TEORITIS</b> .....	13
A. Tinjauan Hasil Penelitian .....	13
B. Tinjauan Teori dan Konsep.....	18
1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah .....	18
2. Efektivitas Kinerja Guru.....	39
3. Upaya Kompetensi Majerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru .....	62
C. Kerangka Konseptual .....	66
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	69
A. Pendekatan Penelitian .....	69
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	71
C. Fokus dan Deskripsi Fokus Penelitian .....	71
D. Teknik Pengumpulan Data.....	72
E. Teknik Analisis Data.....	73
F. Pengecekan dan Keabsahan Temuan .....	75
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	77
A. Hasil Penelitian .....	77
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	77
a. Gambaran Umum SD Hafizh Al Qurbah.....	77
b. Visi dan Misi.....	80
c. Struktur Organisasi .....	81
2. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru .....	83
3. Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar .....	92



4. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar .....	103
B. Pembahasan Penelitian.....	109
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	151
A. Kesimpulan .....	151
B. Saran.....	152
<b>DAFTAR PUSTKA</b> .....	154
<b>LAMPIRAN</b> .....	160



## ABSTRAK

**Jusniati, 105011101621.** Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar Tahun 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Hafizh Al Qurbah serta mengukur tingkat efektivitas kinerja guru di sekolah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga akan menyelidiki upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif analisis untuk mendapatkan gambaran yang holistik terkait komunikasi antara pendidik dan peserta didik usia 6-12 tahun di SD Hafizh Al Qurbah. Penelitian ini akan mengandalkan data deskriptif yang dianalisis dengan triangulasi, termasuk wawancara tak berstruktur/mendalam dan pengamatan berperan serta. Pendekatan induktif akan digunakan untuk mencari model, pola, atau tema dalam fenomena yang dipelajari. Keberhasilan penelitian ditentukan oleh sejauh mana temuan mencerminkan penghayatan subjek yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Hafizh Al Qurbah mencakup: (a) Menyusun Rencana Kegiatan, (b) Memperkuat budaya dan iklim pembelajaran Islami yang kondusif dan inovatif bagi peserta didik, (c) Mengelola guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal (memimpin guru), (d) Mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana sekolah. Kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah terdiri dari beberapa tahapan, yaitu: (a) Perencanaan halaqah tahfizh, (b) Pelaksanaan halaqah tahfizh termasuk pembagian kelompok, jadwal setoran hafalan, pengisian jurnal, dan pelaksanaan sima'an hafalan siswa, (c) Perencanaan pembelajaran melalui SOP dan *pengisian Islamic lesson plan* (ILP), (d) Pelaksanaan pembelajaran yang terdiri dari kegiatan pendahuluan, inti, dan penutup, (e) Evaluasi pembelajaran dilakukan pada setiap akhir bab atau tema, dan (f) Pengisian lembar kerja guru (LKG) sebagai acuan penilaian tambahan bagi kepala sekolah terhadap efektivitas kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah meliputi: (a) Pemberian motivasi dan pembaharuan niat, (b) Penguatan keilmuan melalui kuliah intensif setiap Sabtu dan Ahad, (c) Setoran hafalan harian Qur'an bagi guru, (d) Pelatihan dan Kenaikan pangkat (PKPG dan Workshop), dan (e) Pengadaan sarana dan prasarana.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial di SD Hafizh Al Qurbah Makassar memiliki konsep yang sangat baik, tetapi memerlukan kreativitas dalam pelaksanaannya. Adanya minimnya kualitas sumber daya manusia di sekolah ini menuntut perluasan rekrutmen tenaga pendidik dan penambahan sarana dan prasarana untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja guru. Upaya ini diharapkan dapat mengatasi tantangan dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompetensi, Manajerial, Kepala Sekolah, Kinerja, Guru.

## ABSTRACT

**Jusniati, 2023.** Managerial Competence of School Principals in Increasing the Effectiveness of Teachers' Performance at Hafizh Al Qurbah Makassar Elementary School in 2023.

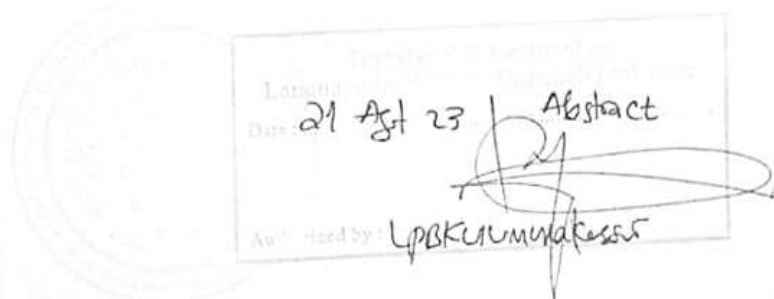
This study aimed at evaluating the managerial competency skills of principals at Hafizh Al Qurbah Elementary School and measuring the level of effectiveness of teachers' performance at the school. In addition, this research investigated the efforts made by school principals in increasing the effectiveness of teacher performance.

This study used a qualitative descriptive analysis method to get a holistic picture of communication between educators and students aged 6-12 years at Hafizh Al Qurbah Elementary School. This study relied on descriptive data analyzed by triangulation, including unstructured/in-depth interviews and participant observation. An inductive approach used to look for models, patterns or themes in the phenomena being studied. The success of the research was determined by the extent to which the findings reflect the appreciation of the subject under study.

The results of the study showed that the managerial competencies of principals at Hafizh Al Qurbah Elementary School include: (a) Developing Activity Plans, (b) Strengthening the culture and climate of Islamic learning that is conducive and innovative for students, (c) Managing teachers in the context of utilizing human resources optimally (leading teachers), (d) Optimizing the use of school facilities and infrastructure. Teachers' performance at Hafizh Al Qurbah Elementary School consists of several stages, namely: (a) Planning for Halaqah Tahfizh, (b) Implementation of Halaqah Tahfizh including group division, schedule for memorizing deposits, filling in journals, and implementing student memorization Sima'an, (c) Planning learning through SOP and completing Islamic lesson plans (ILP), (d) Implementation of learning consisting of preliminary, core, and closing activities, (e) Evaluation of learning is carried out at the end of each chapter or theme, and (f) Filling in the teacher's worksheet ( LKG) as a reference for additional assessments for school principals on the effectiveness of teacher performance at Hafizh Al Qurbah Elementary School. Efforts by the school principal to improve teacher performance at Hafizh Al Qurbah Elementary School include: (a) Providing motivation and updating intentions, (b) Strengthening knowledge through intensive lectures every Saturday and Sunday, (c) Depositing the daily Qur'an memorization for teachers, (d) Training and Promotion (PKPG and Workshop), and (e) Provision of facilities and infrastructure.

The implications of this study indicated that managerial competence at SD Hafizh Al Qurbah Makassar was a very good concept, but requires creativity in its implementation. The lack of quality human resources in this school required expanding the recruitment of teaching staff and adding facilities and infrastructure to improve teacher learning and performance. This effort is expected to overcome challenges and improve the overall quality of education.

**Keywords:** *Competence, Managerial, Principal, Performance, Teacher.*



## المستخلص

جوسنياتي، ٢٠٢٣. الكفاءة الإدارية لمدير المدرسة في تنمية فاعلية أداء المعلم في المدرسة الابتدائية حافظ القرية، مكسر في عام ٢٠٢٣.

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مهارات الكفاءة الإدارية لمدير مدرسة حافظ القرية الابتدائية وقياس مستوى فاعلية أداء المعلم في المدرسة. بالإضافة إلى ذلك، سيبحث هذا البحث أيضًا في الجهود التي يبذلها مدير المدرسة في تنمية فاعلية أداء المعلمين.

تستخدم هذه الدراسة أسلوب التحليل الوصفي النوعي للحصول على صورة شاملة للتواصل بين المعلمين والطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين ٦-١٢ سنة في مدرسة حافظ القرية الابتدائية. يعتمد هذا البحث على البيانات الوصفية التي تم تحليلها عن طريق التثليث، بما في ذلك المقابلات غير المنظمة / المتعمقة وملاحظة المشاركين. يتم استخدام نهج استقرائي للبحث عن نماذج أو أنماط أو موضوعات في الظواهر قيد الدراسة. يتم تحديد نجاح البحث من خلال مدى انعكاس النتائج على تقدير الموضوع لقيد الدراسة.

تظهر نتائج الدراسة أن الكفاءات الإدارية لمدير مدرسة حافظ القرية الابتدائية تشمل: (أ) تطوير خطط الأنشطة، (ب) تعزيز ثقافة ومناخ التعلم الإسلامي الذي يكون مفيدًا ومبتكرًا للطلاب، (ج) الإدارة المعلمين في سياق استخدام الموارد البشرية على النحو الأمثل (كبار المعلمين)، (د) تحسين استخدام المرافق المدرسية والبنية التحتية. يتألف أداء المعلم في مدرسة حافظ القرية الابتدائية من عدة مراحل، وهي: (أ) التخطيط لتحفيز الحلقة، (ب) تنفيذ حلقة تحفيز بما في ذلك تقسيم المجموعة، وجدول حفظ الودائع، وملء التقرير، وتنفيذ برنامج تسميع الحفظ الطلابي، (ج) تخطيط التعلم من خلال المعيار التشغيلي واستكمال خطط الدروس الإسلامية، (د) تنفيذ التعلم الذي يتكون من الأنشطة الأولية والجوهرية والختامية، (هـ) يتم إجراء تقييم التعلم في نهاية كل فصل أو موضوع و (و) ملء ورقة عمل المعلم كمرجع للتقييمات الإضافية لمديري المدارس حول فاعلية أداء المعلم في مدرسة حافظ القرية الابتدائية. تشمل الجهود التي يبذلها مدير المدرسة لتحسين أداء المعلم في مدرسة حافظ القرية الابتدائية ما يلي: (أ) توفير الدافع وتحديث النوايا، (ب) تعزيز المعرفة من خلال المحاضرات المكثفة كل يومي السبت والأحد، (ج) إبداع القرآن اليومي لحفظ القرآن والمعلمين، (د) التدريب والترويج وورش العمل و (هـ) توفير المرافق والبنية التحتية.

تشير مضامين هذه الدراسة إلى أن الكفاءة الإدارية في مدرسة حافظ القرية الابتدائية لديها مفهوم جيد للغاية، ولكنها تتطلب الإبداع في تنفيذها. يتطلب نقص الموارد البشرية الجيدة في هذه المدرسة توسيع نطاق تعيين أعضاء هيئة التدريس وإضافة المرافق والبنية التحتية لتحسين تعلم المعلمين وأدائهم. من المتوقع أن يتغلب هذا الجهد على التحديات وتحسين الجودة الشاملة للتعليم.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة، الإدارة، المدير، الأداء، المعلم



Translated & Certified by  
23 Aug 23  
Abstract  
Lp3kxw...

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan pada era revolusi industri seperti saat ini memiliki peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing dalam berbagai aspek kehidupan dan sangat menentukan keberhasilan tujuan nasional dan kemajuan negara Indonesia, ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam dunia pendidikan dapat membantu mewujudkan prestasi belajar siswa dan meningkatkan mutu manajerial kepala sekolah, kinerja guru dan mutu Pendidikan. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan sangat mempengaruhi kinerja guru dan kinerja guru itu sendiri akan mempengaruhi prestasi siswa.<sup>1</sup>

Pada era globalisasi dewasa ini Pendidikan sangat penting. Bekal Pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dipungkiri lagi masyarakat tersebut akan berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif era persaingan semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Kualitas sumber daya manusia memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sector pembangunan fisik maupun no-fisik. Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga Pendidikan madrasah sebagai penyelenggara Pendidikan formal.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Rahman Tanjung DKK, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Vol 4, Ilmiah Ilmu Pendidikan, 2021, No 291.

<sup>2</sup> Supardi, *Kinerja Guru* ( Jakarta: PT RAJAGrafindo Persada, 2003) hlm 1

Pengelolaan pendidikan berarti upaya dalam melakukan kelola atau mengelola segala sesuatu yang ada dan menentukan proses pendidikan. Secara umum dan luas, pengelolaan pendidikan berarti kegiatan sistematis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengembangan segala komponen yang ada dalam sistem pendidikan, terutama komponen sumber daya manusia, termasuk juga sarana dan prasarana yang bertujuan untuk tercapainya tujuan dan hakikat pendidikan.<sup>3</sup>

Era globalisasi dewasa ini banyak kendala yang dihadapi di lembaga pendidikan serta harapan ke depan, dibutuhkan pemimpin yang profesional untuk mewujudkan visi Pendidikan yang telah dirinci dalam misi dan program yang terarah dan jelas. Menurut Tilaar diperlukan pemimpin yang sesuai yang disebut pemimpin profesional, pemimpin tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin tapi juga dapat mewujudkan nilai-nilai moral dalam system Pendidikan, dan pemimpin yang memiliki dan menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam mengatur dan menjalankan mekanisme kepemimpinan tidak hanya sekedar dilandasi oleh kemampuan, melainkan lebih dilandasi oleh nilai spiritual, dimana pemimpin dijadikan model/panutan bagi bawahannya.<sup>4</sup>

Menurut (Wahjosumidja) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah,yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau interaksi antara guru dan siswa dalam pelaksanaan

---

<sup>3</sup> Yundhendri Danhas, *Analisis Pengelolaan dan Kebijakan* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), hlm. 1.

<sup>4</sup> Tilaar Har, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional* (Jakarta: Rineka Cipta,2000), hlm 159.

pembelajaran, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya meningkatkan mutu sekolah, kepala sekolah dituntut mampu melakukan pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada untuk menciptakan proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien.

Menurut pemahaman umum seorang kepala sekolah atau pemimpin sekolah merupakan seseorang yang mempunyai posisi kepemimpinan yang signifikan dalam sebuah organisasi pendidikan. Seorang kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Kepala sekolah dalam hal ini mengarahkan dan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia sangat menentukan dan mempunyai posisi yang signifikan dalam menentukan proses belajar di sekolah.<sup>5</sup> Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Sebagaimana Danim dan Suparno mengemukakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab menjaga dan memotivasi guru, staf administrasi, dan peserta didik agar mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Disinilah esensi kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kekepala sekolah dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah.<sup>6</sup>

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting di dalam lembaga Pendidikan mengingat posisinya yang secara struktural sebagai pemimpin yang

---

<sup>5</sup> Syarifuddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Quantum Teaching Ciputat Press Group, 2010), hlm. 85.

<sup>6</sup> Sudarman Danim, Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 79.

legal formal memiliki kekuasaan penuh pada lembaga yang dipimpinnya. Menurut Mulyasa, kepala sekolah adalah motor penggerak dan penentu kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan dalam Pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.<sup>7</sup> Kemampuan kepala sekolah sebagai seorang manajerial yang mengelola sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan berperan dalam pembuat perencanaan-perencanaan sebagai tujuan sekolah sebagai sebuah organisasi yang berjuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh semua warga sekolah. Dalam hal ini pengembangan organisasi juga kepala sekolah menguasai teori dan seluruh kebijakan Pendidikan nasional dalam mengembangkan organisasi sekolah, prinsip efisiensi dan efektifitas pengembangan harus diutamakan .

Kepala sekolah bertanggung jawab sebagai seorang manajer yang bertanggung jawab dalam mengelola sekolah untuk mencapai tujuan sekolah, selain kemampuan manajerial kepala sekolah , peran guru juga sangat mempengaruhi proses pembelajaran yang efektif yang dapat meningkatkan prestasi siswa. Oleh karena itu keberadaan guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam lembaga Pendidikan akan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa dan dapat meningkatkan mutu Pendidikan.<sup>8</sup>

Eksistensi kepala sekolah yang efektif merupakan faktor yang sangat penting karena meskipun sekolah memiliki sarana dan prasarana Pendidikan yang memadai, dana yang cukup dan potensi sumber daya manusia yang stand,

---

<sup>7</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), hlm 41.

<sup>8</sup> Arifuddin, *Manajemen Strategik Teori dan Implementasi*, ( Bandung: Pena Persada), hlm 34



semuanya akan sia-sia apabila kepala sekolah tidak mampu mengelola secara profesional. Menurut Juhji kepala sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting sehingga kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, mrnggerakkan, mengarahkan dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.<sup>9</sup> Menurut Nur Aedi kepala sekolah merupakan manajer yang memiliki peran dalam menentukan proses pengelolaan manajemen sekolah. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Pemimpin/kepala madrasah harus mampu dan dapat memberikan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, bersikap, serta bertingkah laku terhadap yang dipimpinnya. Kepala madrasah dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalamannya wajib membantu guru agar menjadi guru yang profesional. Kepala madrasah harus mampu menumbuh kembangkan antusias kerja para guru, menghindarkan diri dari suka menyalahkan guru, tetapi harus mampu membetulkan dan mengoreksi kesalahan para guru, dan menghindarkan diri dari agar tidak menyebabkan pekerjaan guru menjadi membosankan, tetapi justru mampu membuat suasana kerja membuat tertarik dan melakukan pekerjaan. Disamping dituntut untuk terus melakukan motivasi, kepala madrasah harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja guru.

---

<sup>9</sup> Juhji, *Manajemen Humas Sekolah*, (Bandung: Widhina Bhakti Persada), hlm 292

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin sekolah yang mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas Pendidikan sehingga, kepala sekolah yang diharuskan memiliki *leadership* yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah yang mampu mengelola semua sumber daya Pendidikan untuk mencapai tujuan Pendidikan, baik dari sisi pembelajaran maupun pengembangan sumber daya manusia. Kepala sekolah juga dituntut untuk mampu menciptakan iklim sekolah yang baik agar semua komponen sekolah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai tujuan dan tujuan sekolah.<sup>10</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu amanat yang sangat pokok yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu system Pendidikan. Sesungguhnya Allah *subhanahu wata'ala* memebrikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kita. Pengajaran itu berupa perintah untuk menyampaikan amanat kepada ahlinya, menetapkan hukum diantara manusia dengan adil, dan berbagai perintah serta syariat Allah lainnya yang mulia, sempurna dan komperhensif. Allah *subhanahu wata'ala* dalam QS an- Nisa/4: 58

﴿ 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 ۝٥٨ ﴾  
النساء/4: 58

Terjemahnya :

*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*

<sup>10</sup> Rina Dwi Etikawati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SDN sinduadi 3 Purwosari Sleman*, Tesis ( Yagyakarta: PPS UINSunan Kalijaga, 2009)

*Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*<sup>11</sup>

Mutu guru ikut menentukan pendidikan dan sebaliknya, mutu pendidikan akan menentukan mutu generasi muda sebagai calon warga negara dan warga masyarakat.<sup>12</sup> Guru sebagai tenaga profesional merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan spesialisasi keahlian dan dituntut agar senantiasa menjalankan pengabdian dan pengorbanannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Guru profesional adalah guru yang mampu mengelolah dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Profesionalisme guru dipandang sebagai suatu ketidaktahuan (*ignorance*) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (*immaturity*), menjadi matang, dari diarahkan orang lain (*other-directednes*) menjadi mengarahkan sendiri.<sup>13</sup>

Motivasi konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan sekolah dengan kepemimpinan, yaitu motivasi adalah pengarahan kearah tujuan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan peningkatan prestasi kerja dirinya. Motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan atau mengarahkan yang membangkitkan atau mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat penting karena akan sangat berpengaruh pada kinerja guru. Karena apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan guru tersebut akan meningkat. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk

---

<sup>11</sup> Kementerian Agama R.I, *Al- Qur'am dan Terjemahannya*, (Bandung: Syaamil Qur'an, 2010), hlm 87

<sup>12</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 19.

<sup>13</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 5.

menggerakkan orang lain agar berperilaku untuk bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>14</sup>

Semangat kerja adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian cepat dan baik. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang manager akan lebih mudah memotivasi bawahannya.<sup>15</sup>

Kinerja guru adalah prestasi kerja dalam melaksanakan program yang harus mampu kepada masyarakat berupa pelayanan baik, biaya yang ditanggung masyarakat yang menitipkan anaknya terjangkau dan tidak memberatkan, pelaksanaan tugas semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman.

Kinerja guru adalah sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang meliputi aspek kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kretivitasnya dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Wilson Bangun, *Pengantar Manajemen*, ( Jakarta: Penerbit Erlangga, 2021), hlm. 131.

<sup>15</sup> Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi manajerial*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 9.

<sup>16</sup> Jeihan Zhahira dkk, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan, Vol 1, No 1, 2022, hlm 89.

Wibowo mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, perencanaan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah/sekolah berpengaruh pada kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru akan meningkat dan akan semakin termotivasi dalam pelaksanaan proses pembelajaran.<sup>17</sup>

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu negara. Salah satu elemen utama dalam sistem pendidikan adalah guru, yang memiliki peran penting dalam memajukan dunia pendidikan. Namun, dalam realitasnya, banyak guru yang menghadapi berbagai masalah dalam menjalankan tugasnya, seperti kurangnya motivasi, kurangnya pemahaman terhadap kurikulum, dan masalah kedisiplinan. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memegang peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial yang baik agar dapat memimpin sekolah dengan efektif dan efisien. Kompetensi manajerial kepala sekolah mencakup kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengendalikan, dan mengevaluasi berbagai kegiatan di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memotivasi, memberi dukungan, dan memfasilitasi pengembangan kompetensi guru. Namun, dalam praktiknya, masih banyak kepala sekolah yang belum memiliki kompetensi manajerial yang memadai. Dalam beberapa kasus, kepala sekolah hanya fokus pada administrasi dan

---

<sup>17</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), hlm. 87.

manajemen sekolah dan mengabaikan pengembangan kompetensi guru. Akibatnya, kinerja guru menjadi kurang efektif dan tidak optimal.

Oleh karena itu, penelitian tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru sangat penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dapat meningkatkan efektivitas kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi manajerialnya dalam memimpin sekolah dan meningkatkan efektivitas kinerja guru sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam judul penelitian yaitu” Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitaa Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memaparkan pokok masalah penelitian ini dalam bentuk pertanyaan, yaitu: Bagaimana Implementasi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar?

Rumusan masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar?
2. Bagaimana efektivitas kinerja guru di SD Hafizh Al-Qurbah Makassar?
3. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Bertitiktolak dari fokus penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi manajerial di SD Hafizh Al Qurbah Makassar.
2. Untuk mengevaluasi efektivitas kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah dan menganalisis pengaruhnya terhadap hasil belajar siswa.
3. Menganalisis bentuk peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang mendalam dan komprehensif baik secara teoritis maupun praktis:

#### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa informasi atau pengetahuan tambahan terhadap manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar. Di samping itu juga sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya atau peneliti lain ketika membangun hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini, sehingga dapat memperkaya temuan penelitian ini.

#### **2. Secara Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan yang konstruktif dalam hal system manajemen terkhusus manajemen kepala sekolah di SD Hafizh AL Qurbah Makassar . Di samping itu juga menjadi bahan masukan sekaligus referensi bagi setiap pimpinan cabang, terkhusus

bagi ketua yayasan dalam upaya peningkatan manajemen sekolah yang ada dibawa naungan yayasan amal jariyah Indonesia.





## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Hasil Penelitian**

Pada bagian ini, peneliti akan menguraikan tentang teori mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah serta peningkatan mutu kinerja guru, pada pembahasannya dibagi menjadi tiga sub bab yaitu, pertama mencakup kompetensi manajerial kepala sekolah, selanjutnya adalah menjabarkan tentang peningkatan mutu kinerja guru, dan yang terakhir tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dan peningkatan mutu kinerja guru. peneliti akan lebih memfokuskan pada pedoman undang-undang yang di buat oleh Menteri Pendidikan nomor 13 tahun 2007 tentang lima kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah diantaranya yaitu, kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Penulis ingin menjelaskan diawal bab ini bahwa posisi tulisan dan penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya dengan tema yang hamper serupa dengan tema pembahasan penulis dalam karya tulis ini, untuk itu penulis menyertakan dan melampirkan beberapa hasil karya tulis baik dalam bentuk disertasi, tesis dan jurnal maupun dalam bentuk buku yang dijadikan sebagai bahan referensi utama dan memperkaya kajian teoritis dalam karya tulis ini dalam bentuk tabel, di antaranya:

Tabel 2.1 tabel tinjauan Penelitian terdahulu

	Nama Peneliti	Judul Penelitian/ Tahun	Hasil Penelitian
1	M. Zaini dan Heri Fajri	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru (2020)	<p>1. Pimpinan lembaga pendidikan harus membuat perencanaan kegiatan yang efektif</p> <p>2. Dalam pelaksanaan program peningkatan mutu pembelajaran guru kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Menghadapi pengajar biasanya pimpinan lembaga bertukar pikiran dengan pengajar sehingga menemukan satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja guru guru dalam pengembangan proses pembelajaran.</p>
2	M. Fauzi	Kompetensi Manajerial	1. Keterampilan manajerial kepala sekolah

		<p>kepala sekolah alam meningkatkan kinerjaguru IPA di SMP 1 Palopo (2018)</p>	<p>dalam merumuskan program perencanaan yang dirumuskan oleh kepala sekolah di sekolah tahun akademik baru dengan kegiatan seperti melaksanakan kinerja penilaian guru, yang melibatkan guru untuk menghadiri pelatihan.</p> <p>2. Keahlian manajerial kepala sekolah dalam mengembangkan organisasi sekolah di depan umum Sekolah Menengah Atas 2 Mataram yang mendukung peningkatan kinerja guru seperti pembagian tugas untuk guru seperti wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala laboratorium, pembimbing dan pengelola perpustakaan, dan mengaktifkan kegiatan forum</p>
--	--	--	---

			Organisasi Guru (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).
3	Zulkarnaen	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (2018)	<p>1. Program kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Terpadu Al-Fityan adalah dengan program pelatihan guru, seminar pendidikan, workshop guru, MGMP, KKG, memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dan juga menambah insentif guru serta memberi kesempatan kepada guru untuk menggunakan perangkat IT dalam pembelajaran.</p> <p>2. Pelaksanaan program peningkatan kinerja guru di SMP Islam Terpadu adalah dengan mengikut sertakan guru melalui program pelatihan guru, seminar, pendidikan workshop guru,</p>

			<p>MGMP, KKG, memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dan juga menambah insentif guru serta memberi kesempatan kepada guru untuk menggunakan perangkat IT dalam pembelajar</p>
4	Nurulfitriyana	<p>Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru IPA di Smp Negeri 3 Palopo. (2020)</p>	<p>1. penerapan manajerial kepala sekolah sebagai perencana di SMP Negeri 3 Palopo diperoleh hasil dengan membuat perencanaan yang matang tentang pembelajaran baik program tahunan, semester, evaluasi. Bimbingan konseling pengelolaan sumber daya manusia penyediaan sarana dan prasarana menciptakan iklim sekolah yang kondusif memberi nasehat kepada warga sekolah serta</p>

			<p>melaksanakan model pembelajaran yang menarik.</p> <p>2. Adanya motivasi dari kepala sekolah yang mendorong kepada para pelaksana dan seluruh jajaran untuk melaksanakan peningkatan mutu pembelajaran. Selain itu juga diperhatikan segi kemanusiaan, yaitu dengan membangkitkan semangat kerja sesuai dengan tugas sendiri-sendiri.</p>
--	--	--	---

## **B. Tinjauan Teori dan Konsep**

### **1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

Dalam lingkungan *human resources*, “kompetensi” merupakan salah-satu kata yang paling sering disebut. Menurut kamus Kompetensi LOMA, kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, system nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan pada tingkah laku. Adapun tingkah laku akan menghasilkan kinerja.. Kompetensi adalah pola perilaku yang memiliki rasionalitas dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Konsep kompetensi mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan tindakan tertentu yang telah diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Istilah kompetensi mengaitkan dengan performa dan tindakan yang memiliki dasar rasional dalam memenuhi spesifikasi tertentu ketika menjalankan tugas-tugas tertentu.<sup>18</sup>

Istilah "kompetensi" memiliki dimensi yang beragam, tidak hanya terkait dengan aspek fisik dan mental, tetapi juga mencakup aspek spiritual. Kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu tugas dianggap memiliki kompetensi jika individu tersebut memenuhi standar dalam hal sikap, pengetahuan, keterampilan, serta hasil kerjanya yang sesuai dengan standar yang ditetapkan atau diakui oleh lembaga atau pemerintah. Seperti yang diungkapkan oleh Wolf dalam kutipan dari Musfah, "kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu: dalam hal ini, melakukan sesuatu sesuai dengan standar yang diharapkan dari para karyawan." <sup>19</sup>

Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen *knowledge*, *skill*, dan *personal attitude* dengan demikian kompetensi secara umum dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya dalam organisasi. Berbagai definisi yang dikemukakan diatas pada dasarnya menunjukkan kesamaan pemahaman bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki

---

<sup>18</sup> E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 62.

<sup>19</sup> Jejen Musfah. *Peningkatan Kompetensi Guru*. (Jakarta: Kencana, 2011), hlm.28.

seseorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya sama dengan komponen-komponen yang dimiliki diantaranya pengetahuannya, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi bisa menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang mendorong untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen SDM khususnya.<sup>20</sup>

Sagala menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.<sup>21</sup> Kompetensi merupakan semua pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dasar yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang bersifat dinamis, berkembang, dan dapat diraih dan dilaksanakan setiap waktu.

Menurut Mulyasa kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.<sup>22</sup> Kompetensi individu menjadi fitur fundamental yang dikaitkan dengan standar dan kriteria efektivitas kinerja. Selain mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, kompetensi juga menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.<sup>23</sup>

Dari berbagai pengertian diatas pada dasarnya menunjukkan kesamaan pemahaman bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan,

---

<sup>20</sup> Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Kencana, 2017, hlm 2

<sup>21</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009) hlm.30

<sup>22</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, ( Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005 ) hlm.35

<sup>23</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*,( Bandung: PT. RemajaRosda Karya, 2007 ) hlm.25 8



pengetahuan, keterampilan, nilai, dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam hal ini adalah kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kerjanya yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang bersifat dinamis, berkembang, dan dapat diraih dan dilaksanakan setiap waktu. Ketekunan dalam menjalani kebiasaan berpikir dan bertindak yang konsisten dan berkelanjutan memungkinkan individu untuk menjadi kompeten, yang berarti memiliki dasar-dasar pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas. Kebiasaan ini dipengaruhi oleh prinsip budi pekerti yang tinggi, baik dalam dimensi pribadi, sosial, kemasyarakatan, agama, maupun dalam kerangka kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Semua hal ini diarahkan untuk mencapai kesuksesan organisasi atau entitas yang terkait.

Sementara itu, dalam dunia manajemen, istilah "manajerial" merujuk pada perpaduan antara seni dan ilmu, menjadi suatu bentuk pengetahuan yang mengatur berbagai aspek secara efektif. Individu yang mempraktikkan ilmu ini disebut sebagai manajer. Dalam konteks kepemimpinan atau manajerial, konsep ini dapat diartikan sebagai kumpulan karakteristik pribadi, perilaku, kemampuan untuk memengaruhi orang lain, pola interaksi, kolaborasi antar peran, kedudukan dalam kerangka administratif, dan persepsi orang lain tentang legitimasi pengaruh.<sup>24</sup>

Manajemen dalam kamus *Ilmiah Populer*, diartikan sebagai pengelolaan usaha: kepengurusan, ketatalaksanaan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan oleh direksi.<sup>25</sup> Sedangkan dalam kamus

---

<sup>24</sup> Wahdjususmiti, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 17

<sup>25</sup> Widodo, dkk. *Kamus Ilmiah Populer*, (Yogyakarta: Absolut, 2002) ,hlm 431.

lengkap *Bahasa Indonesia* , diartikan pimpinan atau direksi yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi, penggunaansumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.<sup>26</sup>

Manajemen diartikan sebagai proses karena semua manajer tanpa harus memerhatikan kecakapan atau keahlian khusus, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Disisi lain memandang manajemen sebagai seni mengandung pengertian sebagai keterampilan atau kemampuan pribadi dan hal tersebut lebih dekat dengan kegiatan pemimpin, bukan manajer. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa pada dasarnya manajemen merupakan proses kegiatan yang dilakukan melalui kerja sama dengan melibatkan pelaksanaan fungsi manajemen.<sup>27</sup>

Berikut ini merupakan definisi dari beberapa para ahli; Menurut George R. Terry mengatakan manajemen adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari planning, organizing, actuating, dan controlling yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. Dengan kata lain, berbagai jenis kegiatan itulah yang membentuk manajemen sebagai suatu proses yang tidak dapat dipisah-pisahkan.

Menurut Usman Hussaini manajemen memiliki kesamaan dengan adminisrasi, kata manajemen juga berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere*

---

<sup>26</sup> Anwar Dessy, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* ,(Surabaya: Karya Aditama, 2001), hlm 274.

<sup>27</sup> Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 23

diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *managemen* diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.<sup>28</sup>

Menurut P. Siagian (1979), manajemen melibatkan suatu kegiatan yang melibatkan menggerakkan orang lain (memberdayakan) serta mengarahkan suatu kegiatan kepemimpinan berdasarkan rencana yang telah diambil sebelumnya. Sementara itu, menurut M. Manulang (1976) seperti yang ditemukan dalam *'Encyclopedia of the Social Science'*, manajemen didefinisikan sebagai suatu proses dimana pelaksanaan tujuan tertentu diorganisir dan diawasi. Dua definisi ini secara keseluruhan menggambarkan manajemen sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan, menetapkan, menempatkan, dan memberdayakan orang lain agar mampu bekerja atau berkontribusi secara sistemik menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, manajemen adalah kemampuan individu untuk memandu melalui aktivitas-aktivitas atau melalui keterampilan dan kompetensi para anggota tim (pemberdayaan). Dengan pendekatan ini, individu mengatur, menempatkan, dan menggerakkan orang lain (sehingga mereka dapat bekerja secara tim) dan berperan sebagai manajer.<sup>29</sup>

Menurut Hook (2006), manajemen berarti menyelesaikan masalah atau tugas organisasi melalui tangan orang lain atau melalui bawahan dari seorang manajer. Sesuai dengan pengertian di atas, jika manajemen yang dilakukan oleh kepala

---

<sup>28</sup> Jajat Munajat, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*, ( Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020), hlm 12.

<sup>29</sup> Muh. Hizbul Muflihini, *Administrasi Pendidikan*, ( Klaten: Gema Nusa, 2015), hlm. 5.

sekolah untuk mengelolah sekolah, berarti kepala sekolah dalam menyelesaikan berbagai kegiatan di sekolah tidak bekerja sendiri melainkan dibantu oleh para stafnya, baik staf administrasi maupun akademik.<sup>30</sup> Ricky W. Griffin mengartikan manajemen sebagai suatu rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian sumber daya dengan tujuan mencapai hasil yang efektif dan efisien. Efektifitas merujuk pada pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang telah dibuat, sementara efisiensi menunjukkan pelaksanaan tugas dengan cara yang tepat, terstruktur, dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.<sup>31</sup>

Pandangan Parker (Stoner & Freeman, 2000) terhadap manajemen menyatakan bahwa manajemen adalah seni dalam melaksanakan tugas-tugas melalui interaksi dengan individu-individu (*the art of getting things done through people*). Konsep manajemen secara umum mencakup serangkaian langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (dikenal sebagai P4) terhadap sumber daya dalam suatu organisasi dengan tujuan pencapaian yang efektif dan efisien. Secara lebih spesifik, manajemen dapat dipandang dalam skala yang lebih luas yang mencakup perencanaan program sekolah, pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan/evaluasi, serta sistem informasi sekolah.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Iksal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Penerbit Erlanggam 2013), hlm, 33.

<sup>31</sup> Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, ( Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010 ) hlm.21

<sup>32</sup> Daryanto, *Kepala Sekolah Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hlm.1.

Makna manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan professional. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu karena merupakan suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Manajemen diartikan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain dalam menjalankan tugas. Adapun manajemen diartikan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para professional dituntut oleh suatu kode etik.<sup>33</sup>

Secara tidak langsung kegiatan manajemen diartikan sebagai proses pengintegrasian sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi system total untuk menyelesaikan sesuatu.<sup>34</sup> Sumber-sumber yang dimaksud pada istilah ini adalah mencakup orang-orang, alat-alat, media, bahan-bahan, uang, serta sarana dan prasarana. Berdasarkan beberapa uraian yang telah disebutkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa istilah manajemen merupakan manajemen merupakan konsep yang secara umum sudah dipahami sebagai proses kegiatan yang meliputi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schermerhorn kemampuan atau kompetensi manajerial adalah suatu keterampilan atau karakteristik personal yang membantu tercapainya kinerja yang tinggi dalam tugas manajemen.<sup>35</sup> Ukuran seberapa efisien dan efektifnya

---

<sup>33</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, ( Bandung: Remaja RosdaKarya, 1999), hlm, 1.

<sup>34</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, ( Jakarta: PT. Bina Aksara, 1998), hlm 3.

<sup>35</sup> Schermerhorn, J.R, *Manajemen (Terjemahan: Parnawa Putranta)*, (Yogyakarta: Andi Offset. 2003), hlm.17

seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian kompetensi manajerial kepala sekolah bisa disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan khusus yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai manajer dalam melakukan fungsi manajemen di lembaga sekolah yang dipimpinnya dan memanfaatkan sumber-sumber manajemen secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen ini berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam membuat perencanaan, mengorganisasi, melaksanakan program dan melakukan monitoring-evaluasi. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.

Menurut Raflis Kosasi dalam Soetjipto, pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, kepala sekolah juga menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Soetjipto, dkk, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 42-43

Usaha untuk mencapai tujuan dalam pendidikan harus diawali dengan perencanaan yang mempertimbangkan aset yang tersedia, situasi, dan kondisi yang ada, agar tujuan tersebut tercapai dengan efektif. Semua sumber daya yang terlibat dan eksekusi aktivitas perlu diselaraskan dengan baik agar tercipta kerja sama yang seimbang dalam meraih tujuan tersebut. Kesatuan dan keterpaduan dalam operasi organisasi memerlukan arahan, motivasi, koordinasi, dan kepemimpinan yang efisien. Penerapan semua langkah tersebut harus diawasi, dikendalikan, serta dinilai efisiensi dan efektivitasnya. Hasil evaluasi ini menjadi umpan balik yang berharga untuk menyempurnakan dan meningkatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan langkah-langkah selanjutnya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai keahlian atau kemampuan untuk meraih hasil dalam rangka mencapai tujuan tertentu melalui pergerakan individu lain.

Kepala sekolah berasal dari dua kata yakni "Kepala" dan "Sekolah". Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat memberi dan menerima pelajaran.<sup>37</sup> Secara singkat, kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Sebagai manajer yang baik, kepala sekolah harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai tenaga fungsional

---

<sup>37</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011) hlm 22

guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru dan murid, kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan Bersama.<sup>38</sup>

Kepala sekolah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kata “memimpin” mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>39</sup>. Kepala sekolah juga disebut sebagai *the key person* (penanggungjawab utama atau faktor kunci) dalam menggerakkan potensi sekolah dan mempunyai otoritas penuh dalam mengelola sekolah termasuk melakukan pengelolaan dan pengembangan profesionalisme guru.

Kepala sekolah merupakan penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan tujuan-tujuan sekolah yang harus direalisasikan. Seseorang kepala sekolah memiliki peranan penting dalam menentukan berbagai keputusan yang ada di sekolah bahkan memiliki wewenang dalam terselenggaranya segala kegiatan yang ada di sekolah. Kepala sekolah haruslah mempunyai kualitas yang baik, kualitas kepala sekolah yang dimaksudkan adalah kepala sekolah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup menghadapi masalah-masalah yang dihadapi oleh pendidikan di sekolah tersebut, kemudian

---

<sup>38</sup> Kompri, *Standarisasi Kepala Sekolah*, ( Jakarta; Kencana, 2017), hlm 35-36



kepala sekolah yang dapat benar-benar berfungsi sebagai peningkatan mutu pendidikan yang dikelola.

Khusus mengenai kepala sekolah, bahwa berdasarkan analisis tugas kepala sekolah mempunyai dua peran. Peran pertama menekankan kepada administratif manajerial, peran kedua menekankan pada kepemimpinan pengajaran. Dari kedua peran itu dalam kegiatan sehari-hari kepala sekolah lebih banyak melaksanakan tugas administratif manajerial. Peran itu lebih banyak menyita waktu daripada pelaksanaan tugas sebagai pengajar. Untuk menjadi seorang kepala sekolah yang efektif diperlukan ada tiga kecakapan/ Keterampilan manajerial yaitu:

1. Kepala Sekolah sebagai seorang Pemimpin mengetahui setiap apapun keputusan yang akan diambil untuk lembaganya karena Kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi.
2. Kepala Sekolah diharapkan mempunyai keterampilan dalam berkordinasi dengan baik, baik dengan guru ataupun dengan sekolah lain.
3. Kepala Sekolah diharapkan mempunyai Keterampilan menjaga hubungan baik dengan kepala dinas setempat selaku atasan maupun dengan guru dan staf selaku bawahannya.<sup>40</sup>

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid,

---

<sup>40</sup> Handayaniingrat, Soewarmo, *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Haji Masagung, 1988), hlm. 64-65

kerjasama sekolah dan orang tua, serta sosok *outcome* sekolah yang prospektif. Kepala Sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah, kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan Sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin Sekolah.<sup>41</sup>

#### a. Fungsi Kepala Sekolah

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang efektif, yaitu seseorang yang mampu menggerakkan membimbing, mengarahkan, memotivasi, memberi informasi dan mengajak dengan sukarela terhadap orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, papan, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya. Hal tersebut dapat terjadi apabila pemimpin dapat melaksanakan fungsi utamanya untuk menjalankan kepemimpinan dengan baik dan benar berdasarkan aturan yang ditetapkan organisasi.<sup>42</sup>

Seorang kepala sekolah sebagai pengelola manajemen sekolah harus memahami fungsi-fungsi dasar manajemen yaitu:

---

<sup>41</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Pontianak: Alfabeta, 2009), hlm. 24

<sup>42</sup> Siti Farikhah, Wahyudiana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2018), hlm. 74.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah proses menetapkan langkah-langkah yang harus diambil oleh sekolah untuk melaksanakan program-program yang telah dirancang. Tahap awal dari perencanaan melibatkan penetapan tentang "apa, kapan, dan bagaimana" tugas-tugas harus dilaksanakan. Keberhasilan serta kelancaran dari aktivitas yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang ditargetkan secara efektif dan efisien sangat bergantung pada keberadaan perencanaan yang baik..<sup>43</sup>

Perencanaan berkaitan dengan tujuan dan sasaran yang dilakukan, akan tetapi seorang manajer juga selain sebagai perencana ia juga sebagai pelaksana. Hal ini harus disadari oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah hanya merupakan tugas tambahan yang diberikan kepada seorang guru yang diangkat sebagai kepala sekolah. Ini sesuai dengan permen diknas no 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah pada Bab 1 Pasal ayat 1 yang mengatakan: "Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA),taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtdaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf

---

<sup>43</sup> Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* ( Samata Gowa: Alauddin University Press, 2014), hlm.. 26-27

internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI)<sup>44</sup>

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Terjadi dari pengelompokan aktivitas, penentuan aktivitas dan adanya otoritas yang akan membawa pada aktivitas pencapaian tujuan, mendistribusikan atau mengalokasikan tugas-tugas pada orang-orang yang diberi kewenangan yang dituangkan dalam sk tugas. Pengorganisasian adalah suatu proses membagi kerja dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuan mengalokasikan sumberdaya, serta mengkoordinasikan dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi.<sup>45</sup> Pengorganisasian merupakan proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi.<sup>46</sup>

c. Penggerakan (*Actuating*)

Pada tahap Pelaksanaan (*Actuating*), kepala sekolah memanfaatkan berbagai sarana dan alat, seperti komunikasi, instruksi, saran, teguran, serta pujian, untuk mendorong para anggota staf pendidikan agar melaksanakan tugas mereka dengan tekad yang tulus dan kolaborasi yang kuat, seolah menjadi mitra kerja yang efektif

---

<sup>44</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI, *Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah*, [Online.hukum.unsrat.ac.id/men/permendagri\\_28\\_2010.pdf](http://Online.hukum.unsrat.ac.id/men/permendagri_28_2010.pdf) . Diakses Pada Tanggal : 25 Maret 2023.

<sup>45</sup> St Syamsudduha, *Governance Dalam Manajemen Pendidikan*, (Samata-Gowa:Alauddin University Press, 2014), hlm 101

<sup>46</sup> Nanang Fattah, *Landasan manajemen pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 71.

bagi kepala sekolah. Tindakan ini menghasilkan dinamika dalam operasional sekolah dan memastikan kelancaran pelaksanaan tugas. Tahap ini umumnya dikenal dengan istilah "penggerakan" (actuating).

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan (*controlling*) dilakukan ketika kegiatan sekolah sedang berlangsung. Kepala sekolah perlu terus-menerus melakukan pengawasan atau pengendalian untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan operasional sekolah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan melakukan pengawasan, kepala sekolah dapat memastikan bahwa gerakan dan perkembangan kegiatan sekolah tetap sesuai dengan rencana yang telah diatur sebelumnya.<sup>47</sup>

e. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi (*evaluation*) melibatkan penilaian terhadap hasil kerja yang telah dicapai dalam rangka program yang telah dirancang sebelumnya. Ini kemudian diwujudkan dalam bentuk presentase pencapaian tujuan atau target yang sebenarnya. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki peran dalam mengevaluasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki, mengidentifikasi penyebab dari hambatan atau kendala yang mungkin muncul, dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki kinerja di masa depan. Fase ini dikenal sebagai "evaluasi".<sup>48</sup>

Seorang kepala sekolah adalah pemimpin yang memiliki peran langsung dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah bertindak sebagai pengawas pendidikan yang mengemban tanggung jawab untuk mengawasi berbagai aspek

---

<sup>47</sup> St Syamsudduha, *Governance Dalam Manajemen Pendidikan*, (Cet. 1; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014), hlm. 104

<sup>48</sup> Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), hlm.73- 74

kegiatan pengajaran dan pendidikan di dalam lingkup sekolah. Kesuksesan sebuah sekolah sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kepala sekolah mampu melaksanakan tugas-tugas dan misi yang diberikan kepadanya. Hal ini tergantung pada kepribadian dan kemampuannya dalam berinteraksi dengan berbagai pihak, termasuk masyarakat. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha untuk menciptakan kondisi sosial yang mendukung jalannya kegiatan di sekolah.

Secara praktis penelitian tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dengan mengacu pada lampiran surat keputusan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah yaitu mengenai Kompetensi Kepala Sekolah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional dalam hal ini memuat kompetensi manajerial yang terdiri atas 16 butir kompetensi dan akan dikembangkan menjadi 30 item pertanyaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah.<sup>49</sup>

No	Kompetensi	Dimensi Kompetensi	
1	Manajerial	2.1	Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
		2.2	Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan

<sup>49</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tentang *Standar Kepala Sekolah/madrasah*, nomor 13 Tahun 2007, h. 5-7.

		2.3	Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal
		2.4	Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
		2.5	Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
		2.6	Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
		2.7	Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
		2.8	Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
		2.9	Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
		2.10	Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
		2.11	Mengelola keuangan sekolah madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
		2.12	Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah / madrasah.
		2.13	Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
		2.14	Mengelola sistem informasi sekolah dalam penyusunan program dan pengambilan keputusan.
		2.15	Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.

		2.16	Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiaa sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
--	--	------	---

### **b. Ruang Lingkup Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

Dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian, dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).<sup>50</sup>

Diantara ruang lingkup yang dapat dinilai dari komptensi manajerial kepala sekolah adalah:

#### 1) Memberdayakan orang lain

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi di dalam lembaga sekolah bertanggung jawab untuk memberdayakan para anggotanya secara khusus kepada para guru dan pegawai. Pengembangan yang dimaksud adalah berkaitan dengan penguatan system keilmuan yang mumpuni sehingga mewujudkan pengajar yang berkualitas.

---

<sup>50</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 83



## 2) Mengarahkan

Kemampuan untuk memberi tahu orang lain mengenai apa yang perlu dilakukan dan membuat orang lain menuruti keinginannya dengan selalu mengingat manfaat jangka panjang bagi organisasi. Kekuatan positif memberikan kekuatan pada pemimpin untuk membangkitkan semangat pengikut. Kekuatan positif juga digunakan pemimpin untuk mengilhami dan menjabarkan misi kepada kelompok.<sup>51</sup>

## 3) Kerjasama

Kerjasama adalah Kemampuan untuk bekerja dan membuat orang bekerjasama dengan orang-orang lain.<sup>52</sup> Kerja sama atau *relationship* yaitu kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi, memiliki hubungan kerja yang baik dengan orang lain. Kompetensi ini meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasi, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.<sup>53</sup>

## 4) Kepemimpinan (*Leadership*)

Dalam upaya meningkatkan kapasitasnya, seorang kepala sekolah perlu mengetahui tentang keterampilan dasar dalam memimpin. Keterampilan ini dapat menjadi modal bagi kepala sekolah untuk mengelola organisasi ataupun sekolah oleh karena itu kompetensi manajerial kepala sekolah adalah keterampilan yang diperlukan oleh seorang kepala sekolah untuk mengelola dan memimpin sekolah

---

<sup>51</sup> A. Mitrani , *Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan), (Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti, 1995), hlm. 27

<sup>52</sup> Dwivedi, R.K, *Organizational Culture and Performance*, (Oxford: Oxford University Press, 2003), hlm.52

<sup>53</sup> Warda, Abdul, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru* , ( Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019),hlm. 55

secara efektif. Diantara kapasitas yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi dan mampu mengefektifkan perencanaan.
- b) Kemampuan mengorganisasikan dengan indikator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelolah personil.
- c) Kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi, kepala sekolah harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Hal ini termasuk kemampuan berbicara, mendengarkan, menulis, dan mempresentasikan ide dan gagasan yang jelas dan efektif.
- d) Kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator yaitu mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.<sup>54</sup>

Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kinerja guru, dengan tujuan mewujudkan kualitas pendidikan yang unggul, telah menjadi suatu prioritas yang tak terbantahkan. Kepala sekolah, baik dengan sukarela maupun terpaksa, harus memiliki keterampilan manajerial yang kuat untuk mengelola sekolah yang dipimpinnya. Mereka memiliki peran sentral dalam menciptakan iklim organisasi sekolah yang mendukung, yang mampu mengakomodasi perubahan berkelanjutan. Manajemen, sebagai unsur tak

---

<sup>54</sup> Fahmi, *Kapasitas kepala sekolah*, <https://www.kompasiana.com/fahmi50204/kapasitas-kepala-sekolah>, . Diakses pada tanggal : 25 Maret 2023

terpisahkan dari proses pendidikan, memainkan peran vital dalam keseluruhan proses tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki pemahaman yang mendalam mengenai fungsi-fungsi manajemen, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pembinaan, terutama dalam konteks para guru. Jika kepala sekolah berhasil memenuhi tujuan meningkatkan produktivitas kerja para guru, maka tujuan pembangunan yang sejalan dengan nilai-nilai Pancasila, UUD 1945, dan cita-cita Pendidikan Nasional dapat tercapai. Ini juga akan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan perubahan zaman dengan tangguh.<sup>55</sup>

## **2. Efektivitas Kinerja Guru**

Dalam konteks kualitas pendidikan, gagasan mengenai kualitas memiliki karakteristik unggul karena hanya sejumlah kecil lembaga yang mampu memberikan pengalaman pendidikan dengan tingkat kualitas yang tinggi kepada siswa. Kualitas mencakup kemampuan suatu produk atau layanan untuk memenuhi kebutuhan atau harapan, dan menciptakan kepuasan bagi pelanggan, yang dalam pendidikan terbagi menjadi dua kategori yaitu Pelanggan Internal dan Pelanggan Eksternal. Pelanggan Internal adalah siswa sebagai penerima pembelajaran, sementara Pelanggan Eksternal meliputi masyarakat dan dunia industri.<sup>56</sup>

Para ahli dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia menjelaskan konsep kinerja dengan berbagai sudut pandang dan bahasa yang berbeda. Namun, inti maknanya tetap sama, yaitu hasil akhir dari suatu aktivitas.

---

<sup>55</sup> H.B.Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 158

<sup>56</sup> Nanang Fattah, *System Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Bandung: PT RemajaRosdakarya, 2012), hlm. 2.

Menurut Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, kinerja didefinisikan sebagai perilaku kerja dari para pegawai yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja dianggap berhasil jika tujuan organisasi tercapai secara efektif.<sup>57</sup>

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan (Depdiknas, 2001). Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input sumberdaya meliputi sumberdaya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dan sebagainya).

Fungsi mutu digunakan dalam konteks yang bersifat relatif. Pandangan ini menganggap mutu bukanlah suatu atribut yang mutlak pada produk atau layanan. Mutu digunakan sebagai acuan atau ukuran untuk menilai barang, produk, atau jasa. Mutu menjadi suatu standar yang menentukan apakah produk atau layanan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam konsep relatif ini, produk atau layanan tidak harus mahal atau eksklusif. Produk tersebut mungkin memiliki nilai estetika, namun tidak menjadi suatu keharusan. Produk yang sesuai dengan konsep

---

<sup>57</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*.(New Jersey New York : Mc Graw-Hill, 2009), hlm. 57.

relatif ini dapat memiliki karakteristik yang wajar, asli, dan dikenal oleh masyarakat.<sup>58</sup>

Guru yang dianggap memiliki kualitas harus memenuhi standar tertentu. Menurut E. Mulyasa, standar kompetensi pada dasarnya dirancang untuk merekrut guru yang memiliki profesionalisme dan kualifikasi yang baik, serta mampu menjalankan fungsi dan tujuan sekolah secara spesifik, sekaligus tujuan pendidikan secara umum, sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat. Input dalam konteks ini mencakup struktur organisasi sekolah, peraturan hukum, deskripsi tugas, serta rencana dan program pendidikan. Input juga mencakup aspirasi seperti visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Keberhasilan proses pendidikan sangat tergantung pada kesiapan input. Oleh karena itu, kualitas input dapat diukur berdasarkan tingkat kesiapannya. Semakin tinggi tingkat kesiapan input, maka semakin tinggi pula kualitas input tersebut.<sup>59</sup>

Menurut Collete dan Ciapperta kegiatan pengembangan guru dapat dilakukan melalui beberapa langkah yaitu: studi lanjut, pelatihan (inservice training), memberdayakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), memberdayakan organisasi profesi, mengevaluasi kinerja mengajar dikelas, sertifikasi, dan uji kompetensi. Menurut Rohiat sasaran pengembangan tenaga pendidik yang dapat dilakukan sesuai dengan SNP, antara lain:

- a. Peningkatan kompetensi guru dibidang pengembangan kompetensi kurikulum

---

<sup>58</sup> Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 54-56

<sup>59</sup> E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 157

- b. Peningkatan kompetensi guru bidang manajemen pembelajaran
- c. Peningkatan guru bidang pengembangan strategi pembelajaran, penguasaan pembelajaran, dan PAKEM.
- d. Peningkatan guru dibidang pembelajaran
- e. Peningkatan kompetensi guru dalam penggunaan ICT
- f. Peningkatan kompetensi dalam PTK
- g. Peningkatan guru dalam bidang bahasa inggris

Pengembangan tenaga pendidik dan staf perlu dilakukan pada setiap sekolah untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas produk profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah. Cara yang dapat ditempuh adalah mengikutsertakan guru dalam kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi dan lembaga non pemerintah. Berikut beberapa indikator keberhasilan kepala sekolah dalam mengembangkan guru dan staf dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Sekolah menciptakan hubungan kerja kesejawatan diantara semua guru dan staf dengan seluruh warga sekolah.
- b. Kepala sekolah melakukan supervisi akademik dan klinis guna memberikan masukan bagi peningkatan kompetensi guru.
- c. Terdapat program pengembangan profesionalitaas guru dan staf berbasis sekolah berdasarkan kebutuhan sekolah guna perbaikan layanan, yang ditekankan pada pembentukan keterampilan professional.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, hlm. 67-68

Dalam pendidikan, yang dimaksud dengan pelanggan atau klien (*client*) dibagi menjadi dua, yakni pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Pertama, pelanggan internal (*internal customer*): adalah orang-orang yang berada dalam organisasi sekolah, yaitu guru, staf tata usaha, pesuruh (*office boys*) cleaning service, pelayan teknis dan komponen lainnya, kedua pelanggan eksternal (*external customer*) adalah orang-orang yang berada di luar organisasi sekolah yang memperoleh layanan dari sekolah. Pelayanan eksternal dibagi menjadi dua macam, yakni: 1) Pelanggan primer (*primary customer*) adalah pelanggan utama, yakni orang-orang yang langsung bersentuhan dengan jasa-jasa pendidikan yang diberikan oleh sekolah, seperti peserta didik. 2) Pelanggan sekunder (*secondary customer*) adalah pihak-pihak lain yang secara tidak langsung terimbas dari layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah, yaitu orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, dunia usaha dan industri sebagai pengguna tenaga kerja.<sup>61</sup>

Kata kinerja atau *achievement* merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.<sup>62</sup> Dalam materi diklat Penilaian Kinerja Guru yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi

---

<sup>61</sup> Nanang Hanafiah Dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Rafika Aditama, 2009), hlm. 81-83

<sup>62</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta : AR-RUZZ MEDIA, 2012), hlm. 11

prestasi.<sup>63</sup> Prestasi kerja atau sering disebut sebagai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>64</sup>

Seorang karyawan akan mampu mencapai atau menunjukkan kinerja yang optimal, jika ia memiliki motivasi atau dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, mencapai tingkat maksimal, dan berusaha untuk mencapai prestasi yang tinggi.<sup>65</sup> Menurut Kementerian Pendidikan Nasional (Depdiknas), kinerja mengacu pada kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan untuk menyelesaikan suatu tugas. Dalam pengertian yang lebih sederhana, kinerja mencakup perilaku dan hasil kerja seseorang yang nyata sebagai hasil konkret dari kompetensinya dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan persyaratan pekerjaannya.<sup>66</sup>

Kinerja adalah hasil kerja. Kinerja berhubungan dengan hasil dan pencapaian yang dilakukan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Dalam hal ini kinerja dibedakan dengan perilaku. Kinerja dilihat sebagai hasil akhir, sementara perilaku dilihat sebagai cara-cara menuju hasil akhir tersebut atau tindakan yang punya kontribusi pada pencapaian. Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari : (1) data dan informasi; (2) sumber daya, alat-alat, dan dukungan lingkungan; 3)

---

<sup>63</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas., 2008), hlm. 20

<sup>64</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67

<sup>65</sup> Muh Hizbul Muflihin, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik*, (Purwokerto: Stain Press, 2014), hlm. 127

<sup>66</sup> Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*, (Cilacap: Ihya Media, 2013), hlm. 120



konsekuensi, insentif dan penghargaan; (4) ketrampilan dan pengetahuan; (5) kapasitas individu; (6) motivasi.<sup>67</sup>

Kinerja juga dapat dilihat dalam wujud kematangan kerja anggota-anggota suatu organisasi dan terbentuk bilamana masing-masing struktur memiliki tanggung jawab dan memahami akan tugas dan kewajiban masing-masing. Kematangan merupakan kapasitas seseorang dalam merumuskan tujuan serta kemampuan untuk mencapai tujuan itu, kemauan dan kemampuan bertanggung jawab, berpendidikan dan berpengalaman sebagai individu atau kelompok. Peningkatan kualitas kerja diperlukan adanya manajemen kinerja, suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer.<sup>68</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan atau hasil yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan, kinerja juga dapat dengan berbagai cara, tergantung pada konteks dan tujuan dari evaluasi yang dilakukan di antara indikator umum yang biasa digunakan adalah meliputi produktivitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, kepatuhan dan inovasi.

Islam melalui Al Qur'an memberikan konsep kepada umatnya untuk bekerja dengan giat guna memperoleh prestasi serta memperoleh keseimbangan

---

<sup>67</sup> William J. Rothwell, Carolyn K. Hohne, and Stephen B. King. *Human Performance Improvement ; Building Practitioner Competence*. (Texas : Gulf Publishing Company, 2000), hlm .7-8

<sup>68</sup> Surya Darma, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 1.

dalam kehidupannya di dunia dan akhirat sebagaimana disebutkan dalam firman Allah *subhanahu wata'ala* dalam surat al-Qashash/28:77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗ (77)  
القصص/28:77

Terjemahnya :

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Sebagaimana disebutkan juga dalam surah Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۗ (10)  
(الجمعة/62:10)

Terjemahnya :

*“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”*<sup>69</sup>

Ke dua ayat tersebut memberikan petunjuk kepada manusia untuk selalu rajin dan giat dalam melakukan kebaikan dan menjauhi keburukan dalam bentuk apapun. Kita juga diminta untuk selalu berdoa agar dijauhkan dari hal – hal yang tidak diinginkan. Hal itu bukan berarti kita hanya meminta dan hanya pasrah saja. Akan tetapi seharusnya dengan meminta dijauhkan dari sikap malas, berarti kita

<sup>69</sup> Kementrian Agama R.I, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Syaamil Qur'an, 2010), hlm 572

harus rajin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, tercapai kesejahteraan dunia dan kebahagiaan di akhirat.

Dari pendapat dan pengertian ke dua ayat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja dengan giat diperintahkan kepada semua manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Jadi, kinerja merupakan suatu konsep yang universal bagi semua manusia. Karena islam merupakan suatu agama yang pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu kehidupan untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar menghasilkan tindakan dan buah yang diinginkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan tersebut.

Dalam kajian yang berkernaan dengan profesi guru Anwar memberikan pengertian kinerja sebagai perangkat perilaku pembelajaran kepada siswannya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semesteran, maupun persiapan mengajar. Selanjutnya arwan “berpandangan bahwa aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan mempunyai kinerja apabila dalam proses bekerja itu ia mempunyai kompetensi yang terukur sikap yang jelas dan tidakan tepat dan benar.<sup>70</sup>

Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Suprihanto, dalam Supardi, menjelaskan, bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode

---

<sup>70</sup> Arwan, *Sinopsis Pengaruh Kepribadian* (Jakarta: pasca UNI, 2011), hlm. 139

tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>71</sup> Diantara bentuk tugas dan tanggung jawab guru adalah menciptakan suasana atau iklim proses pembelajaran yang dapat memotivasi siswa untuk senantiasa belajar dengan baik dan semangat tugas seorang guru mencakup beberapa hal seperti: guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan, dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.<sup>72</sup>

Kinerja guru merupakan manifestasi dari kemampuan dalam bentuk prestasi nyata, hasil kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas, peran profesional, serta integritas moral yang dimilikinya. Menurut penjelasan Suprihanto yang dikutip oleh Supardi, kinerja adalah hasil kerja individu dalam suatu jangka waktu tertentu yang diukur berdasarkan beberapa pilihan, seperti standar target, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>73</sup> Diantara bentuk tugas dan tanggung jawab guru adalah menciptakan suasana atau iklim proses pembelajaran yang dapat memotivasi siswa untuk senantiasa belajar dengan baik dan semangat tugas seorang guru mencakup beberapa hal seperti: guru

---

<sup>71</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, ( Jakarta: PT RajaGrafindo, 2014 ), hlm. 47

<sup>72</sup> Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, ( Yogyakarta: Deepublish,2012) , hlm. 26.

<sup>73</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, ( Jakarta: PT RajaGrafindo, 2014 ), hlm. 47

memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan, dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Mengenai prestasi kerja sangatlah diperintahkan dalam agama Islam, sebagaimana firman Allah *Subhanahu Wata'ala* dalam Surah Al Baqarah ayat 148:

وَلِكُلِّ وَّجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ۝ ١٤٨ (البقرة/2: 148)

Terjemahnya:

*“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”<sup>74</sup>*

Guru adalah subjek paling penting dalam keberlangsungan pendidikan. Tanpa guru, sulit dibayangkan bagaimana pendidikan dapat berjalan. Bahkan meskipun ada teori yang mengatakan bahwa keberadaan orang/manusia sebagai guru akan berpotensi menghambat perkembangan peserta didik, tetapi keberadaan orang sebagai guru tetap tidak mungkin dinafikan sama sekali dari proses Pendidikan.<sup>75</sup> Secara etimologi kata guru berasal dari bahasa Indonesia yang

<sup>74</sup> Kementerian Agama R.I, *Al- Qur'am dan Terjemahannya*, (Bandung: Syaamil Qur'an, 2010), hlm 23

<sup>75</sup> Dja'far Siddik, *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung: Cita Pustaka Media,2006), hlm. 39

diartikan orang yang mengajar (pengajar, pendidik, ahli didik). Dalam bahasa Jawa, sering kita mendengar kata guru diistilahkan dengan “digugu lan ditiru”. Kata “digugu” berarti diikuti nasehat nasehatnya. Sedangkan “ditiru” diartikan dengan diteladani tindakannya.<sup>76</sup>

Dalam literatur pendidikan Islam, seorang guru akrab disebut dengan ustadz, yang diartikan ‘pengajar’ khusus bidang pengetahuan agama Islam.<sup>77</sup> Selain itu ada lagi panggilan untuk guru, yakni professor (*muallim*) yang dimaknai dengan orang yang menguasai ilmu secara teori, mempunyai kreatifitas dan amaliah. *Murabbi* sering juga digunakan untuk menyebut seorang guru. *Murobbi* sendiri ditafsiri dengan orang-orang yang memiliki sifat-sifat rabbani yaitu bijaksana, bertanggung jawab dan kasih sayang terhadap peserta didik, dan *Mursid*, kata tersebut juga sering dipakai untuk menyebut sang guru dalam *thariqah-thariqah*. *Mudarris* yaitu orang yang memberi pelajaran, dan juga *muaddib* yakni orang mengajar khusus di istana, termasuk didalamnya etika, moral, dan akhlak<sup>78</sup>

Didalam Al-Quran dijelaskan bahwa seorang guru/pendidik adalah orang yang mendidik dan mengajar orang lain untuk memanusiakan manusia (mensucikannya) dengan mengkhhususkan pada pengajaran nilai-nilai kepribadian peserta didik terutama nilai-nilai tauhid, akhlak, ibadah dan mengajarkan pengetahuan tentang berbagai hal. Sebagaimana firman Allah *Subhanahu Wata’ala* dalam Q.S Al Baqarah ayat: 129

---

<sup>76</sup> Tulus Tu’u, *Peran Disiplin Pada Prilaku dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: Grasindo, 2004), hlm. 127

<sup>77</sup> Abudin Nata, *Persepektif Islam tentang Pola Hubungan Guru-murid*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 42

<sup>78</sup> Muhammad al Atiyyah al-Abrasyi, *Prinsip-prinsip Dasar Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), hlm.150

رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ  
وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ء ١٢٩ (البقرة/2: 129)

Terjemahnya:

*“Ya Tuhan kami, utuslah untuk mereka seseorang Rasul dari kalangan mereka, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat Engkau, dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab (Al Quran) dan Al-Hikmah (As-Sunnah) serta mensucikan mereka. Sesungguhnya Engkaulah yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana”<sup>79</sup>*

Secara institusional, guru memegang peranan yang cukup penting, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Dengan demikian, guru juga berperan melakukan evaluasi dan penyempurnaan kurikulum.

Menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa:

*“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”<sup>80</sup>*

Secara umum, guru selalu disebut sebagai salah satu komponen utama pendidikan yang amat penting. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik.<sup>81</sup> Tenaga guru merupakan tenaga yang profesional dalam memberikan pelayanan pada peserta didik. Apabila kinerja guru meningkat, maka akan meningkat pula kualitas kinerja mengajar, sekaligus

<sup>79</sup> Kementerian Agama R.I, *Al- Qur'am dan Terjemahannya*, (Bandung: Syaamil Qur'an, 2010), hlm 20

<sup>80</sup> Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Depdiknas, Citra Umbarah), hlm. 23

<sup>81</sup> Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, hlm. 3

akan meningkat kualitas keluaran sekolah. Oleh sebab itu perlu dukungan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan peningkatan kualitas dari guru sendiri, rekrutmen yang transparan sesuai dengan kebutuhan sekolah agar sekolah mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar. Seorang guru ikut berperan serta dalam usaha membentuk sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Pengertian guru profesional menurut para ahli adalah semua orang yang mempunyai kewenangan serta bertanggung jawab tentang pendidikan anak didiknya, baik secara individual atau klasikal, di sekolah atau di luar sekolah. Guru adalah semua orang yang mempunyai wewenang serta mempunyai tanggung jawab untuk membimbing serta membina murid baik secara individual maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah.<sup>82</sup>

Guru yang bermutu memiliki indikator kinerja yang bagus dalam profesinya, kinerja pegawai dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif. Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya:

---

<sup>82</sup> Saiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm 3



- a) Standar 1: *Knowledge, Skills, and Dispositions*
- b) Standar 2: *Assessment System Unit Evaluation*
- c) Standar 3: *Field Experience and Clinical Practice*
- d) Standar 4: *Diversity*
- e) Standar 5: *Faculty Qualification, Performance, and Development*
- f) Standar 6: *Unit Governance and Resources (The National Council For Accreditation Of Teacher Education)*

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan jumlah dan mutu kerja yang harus dikerjakan guru meliputi: pengetahuan, ketrampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.<sup>83</sup>

Dalam pasal 28 (ayat 3) bahwa guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :

a) kompetensi pedagogik; b) kompetensi kepribadian; c) kompetensi profesional; d) kompetensi sosial.<sup>84</sup>

#### 1. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

---

<sup>83</sup> Supardi, *hlm.* 49.

<sup>84</sup> Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, ( Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), *hlm.* 79.

## 2. Kompetensi kepribadian

Memiliki kepribadian yang mantap, stabil arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

## 3. Kompetensi sosial

Kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

## 4. Kompetensi profesional

Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi. Beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah:

- a) Pengetahuan( *knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pengajar mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran terjdap peserta didik sesuai kebutuhannya.
- b) Pemahaman ( *understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pengajar yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.
- c) Kemampuan( *skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya

kemampuan pengajar dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana agar bisa memberi kemudahan belajar kepada peserta didik.

- d) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pengajar didalam pembelajaran ( kejujuran, demokrasi, keterbukaan, dan lain-lain)
- e) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan ( senang- tidak senang ) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap upah/gaji, dan lain-lain.
- f) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

85

Dadang Suharda mengemukakan tiga macam karakteristik yang sangat berpengaruh dalam proses mengajar yang berhasil, yaitu kepribadian guru, profesionalitas guru, dan latar belakang keahlian yang dikuasainya berdasarkan pendidikan sebelumnya, karakteristik tersebut adalah karakteristik pribadi, profesional, dan latar belakang keahlian. Adapun Karakteristik pribadi meliputi kepercayaan diri, rasa tanggung jawab terhadap kewajiban, suara yang khas sebagai seorang berkepribadian, serta kesehatan yang terjaga;

- a) Karakteristik profesional meliputi topik yang diajarkan dengan baik, menerangkan dengan jelas dan logis, menyampaikan materi dengan

---

<sup>85</sup> Wiji Sumarno, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, ( Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2006), hlm. 35

sistematis, mempunyai kemampuan ekspresi diri, cakap membangkitkan minat dan motivasi, serta merencanakan dan membuat persiapan;

- b) Karakteristik latar belakang keahlian meliputi latar belakang pengetahuan yang tepat dengan mata pelajaran dan dapat menyesuaikan mata pelajaran dengan kemampuan peserta didik.<sup>86</sup>

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia department of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*); dan (3) penilaian pembelajaran.<sup>87</sup>

#### a) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Tempe adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedang menurut Kopelman kinerja ditentukan oleh empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> Dadang Suharda, *Supervisi profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah)*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 71

<sup>87</sup> Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013). hlm. 75

<sup>88</sup> Supardi, *Kinerja Guru....* hlm. 50

Dengan demikian kinerja guru dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berupa pengetahuan, ketrampilan, kemauan, motivasi, kepercayaan dan sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Kondisi individu, organisasi serta pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ali-Imran:159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ إِنَّتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ۙ ( آل عمران/3: 159 )

Terjemahannya:

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”<sup>89</sup>*

Menurut Arifin bahwa kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari guru itu sendiri, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.<sup>90</sup>

<sup>89</sup> Kementrian Agama R.I, *Al- Qur'am dan Terjemahannya*, (Bandung: Syaamil Qur'an, 2010), hlm 71

<sup>90</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, .... hlm. 29.

Termasuk mekanisme evaluasi, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi. Teknologi informasi dan komunikasi adalah hal yang dapat mendukung kinerja guru, sebab kurangnya perlengkapan teknologi di sekolah akan menghambat guru dalam meningkatkan kinerjanya melalui penggunaan alat teknologi tersebut. Selain itu, juga ditemukan bahwa penggunaan teknologi informasi dan komunikasi akan mempengaruhi inovasi guru dalam mengajar. Teknologi informasi dan komunikasi menjadi alat bantu guru dalam proses pembelajaran pada semua mata pelajaran, hal ini berimplikasi pada pentingnya penguasaan teknologi informasi dan komunikasi oleh guru. Bila proses pembelajaran dilakukan berbantuan teknologi informasi dan komunikasi, maka diyakini akan meningkatkan kualitas pembelajaran.<sup>91</sup>

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pekerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja juga ditentukan oleh adanya pemahaman tujuan bersama yang mendorong guru untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan, adanya penegakan tata tertib sekolah yang tidak diskriminatif akan menghasilkan suasana yang tidak melanggar tata tertib sekolah sehingga para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib. Kondisi fisik sekolah yang tertata akan menghasilkan suasana sekolah yang nyaman untuk bekerja.<sup>92</sup>

Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Untuk meningkatkan

---

<sup>91</sup> Marzoan, *Informasi dan Komunikasi untuk Meningkatkan Kualitas Dalam Perspektif Kurikulum*, Jurnal Jinotep, Vol. 1, No. 11 Maret 2017, hlm. 81

<sup>92</sup> Sofyan Cikmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Alex Media Komputindo, 1999), hlm. 3

kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepsek). Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

#### **b) Pengukuran Kinerja Guru**

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru dapat diartikan penilaian dan setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Menurut Hasibuan penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.<sup>93</sup> Salah satu tugas manajer atau kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.<sup>94</sup>

Lebih lanjut dinyatakan bahwa Standar Kompetensi Guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Berdasarkan pengertian tersebut, standar kompetensi guru dibagi dalam tiga komponen yang saling terkait, yaitu:

- a. Pengelolaan pembelajaran
- b. Pengembangan profesi, dan

---

<sup>93</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, .... hlm 25

<sup>94</sup> Malaya dan Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, ( Jakarta: Gramedia, 2001), hlm. 87

c. Penguasaan akademik.

Ketiga komponen standar kompetensi guru tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi, komponen pertama terdiri atas empat kompetensi, komponen kedua memiliki satu kompetensi, dan komponen ketiga terdiri atas dua kompetensi. Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi 7 (tujuh) kompetensi dasar, yaitu:

- a) Penyusunan rencana pembelajaran
- b) Pelaksanaan interaksi belajar-mengajar
- c) Penilaian prestasi peserta didik
- d) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- e) Pengembangan profesi
- f) Pemahaman wawasan kependidikan
- g) Penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.<sup>95</sup>

Secara umum penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemdiknas sebagai berikut berikut ini:

- a) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah,

---

<sup>95</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional*, Jakarta: 2005. Hlm 25



- b) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbing atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut.<sup>96</sup>

Tabel 2.3 Standar pengukuran kinerja guru.<sup>97</sup>

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami bahan,</li> <li>2. <i>Memanage</i> atau mengelolah proses pembelajaran,</li> <li>3. Mengelola kelas.</li> </ol>
Kecepatan/ketepatan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memanfaatkan sumber belajar atau media,</li> <li>2. Menguasai dasar-dasar pendidikan,</li> <li>3. Merencanakan program pengajaran.</li> </ol>
Inisiatif dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai kelas,</li> <li>2. Mengatur interaksi pelajaran,</li> <li>3. Mengelola penilaian hasil belajar.</li> </ol>
Kemampuan bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan berbagai metode pembelajaran,</li> <li>2. Melaksanakan serta memahami fungsi maupun layanan bimbingan penyuluhan.</li> </ol>
Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelenggarakan dan memahami administrasi sekolah</li> </ol>

<sup>96</sup> Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung: 2013. hlm. 89

<sup>97</sup> Supardi, *Kinerja Guru....* hlm. 72

	<p>2. Dapat menafsirkan dan memahami berbagai hasil temuan penelitian dalam pengembangan mutu pembelajaran.</p>
--	---

### 3. Upaya Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melibatkan serangkaian tindakan dan keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk mengelolah, mengarahkan, dan menginspirasi para guru dalam pencapaian tujuan akademik dan organisasi secara efektif. Setiap kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan yang baik kepada bawahannya dan dia sendiri harus menunjukkan perilaku yang baik. Sebagai contoh bagi orang lain, seorang kepala sekolah harus menampilkan sikap sabar dan penuh pengertian.

Fungsi kepala sekolah hendaknya diartikan seperti motto Ki Hajar Dewantara: *“ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani”* (di depan menjadi teladan, di tengah membina kemauan, di belakang menjadi pendorong/memberi daya).

#### a. Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Berdasarkan dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga baik dari internal maupun eksternal. Motivasi memiliki peran dominan dalam menggerakkan factor-factor lain menuju efektivitas kerja.

Setiap guru atau staff atau pegawai memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan pegawai tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu diupayakan untuk membangkitkan motivasi para pegawai dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi, yaitu intrinsik, dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah mereka yang datang dari dalam diri seseorang, misalnya pegawai melakukan suatu kegiatan karena ingin menguasai suatu ketrampilan tertentu yang dipandang akan berguna dalam pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan di luar diri seseorang, misalnya pegawai bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya.<sup>98</sup>

Sebagian teori mengemukakan bahwa motivasi adalah soal inspirasi, yang lain mengungkapkannya sebagai masalah pemenuhan kebutuhan, dan sebagainya. Tetapi, pengalaman dan penelitian menunjukkan bahwa “konsekuensi” memiliki dampak motivasi yang paling besar adalah penampilan kerja.<sup>99</sup>

#### b. Pengembangan Visi dan Misi

Pengembangan visi dan misi merupakan langkah penting dalam perencanaan strategis suatu organisasi atau lembaga, termasuk dalam konteks kepala sekolah

---

<sup>98</sup> David dan Keith., *Perilaku Dalam Organisasi* ( Jakarta: Erlangga, 1985), hlm 89

<sup>99</sup> Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*. (Jakarta: CV. Rajawali, 1985), hlm. 117

mengelola sekolah. Visi dan misi membantu merahkan tujuan dan arah organisasi, memberikan panduan bagi semua anggota staf, termasuk guru-guru, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mengembangkan visi dan misi, menekankan bahwa visi adalah keadaan masa depan yang mungkin dan akan diwujudkan oleh sebuah organisasi, sedangkan misi adalah tindakan yang dipersiapkan untuk mencapai visi dengan pengalokasian sumber daya organisasi yang tersedia.<sup>100</sup>

Visi memotivasi warga sekolah dalam bekerja. Melaksanakan program rutin dan program pengembangan. Jika warga sekolah dalam bekerja melaksanakan program rutin dan program pengembangan. Jika warga sekolah tidak Ikhlas dan baik dalam bekerja, maka program tidak akan terlaksana dengan baik, dan berakibat pada kegagalan pencapaian visi sekolah.<sup>101</sup>

#### c. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Kepala sekolah harus menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan dan berkelanjutan bagi para guru. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai bidang, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, manajemen kelas, pemahaman terkini tentang kurikulum, dan strategi pengajaran yang efektif.

Seorang guru pada dasarnya sudah dipersiapkan melalui lembaga pendidikan guru sebelum terjun ke dalam jabatannya. Pendidikan persiapan itu disebut *pre-service education*. Diantara mereka banyak yang sudah cukup lama

---

<sup>100</sup> Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Bentuk Kinerja Pendidikan Efektif*, ( Medan: Perdana Publishing, 2013), hlm. 117

<sup>101</sup> Barnawi, *Buku Pintar Mengelola Sekolah*,( Yogyakarta: Ar-Ruzz media, 2012), hlm.

meninggalkan *pre-service education* dan bertugas di lingkungan yang tidak memungkinkan untuk mengikuti berbagai perkembangan dan kemajuan.<sup>102</sup>

Disamping itu banyak pula dari mereka yang memang tidak berusaha untuk berkembang di dalam meningkatkan kemampuan sebagai guru atau pendidik dan tenggelam dalam kegiatan mengajar secara rutin. Untuk mengejar ketinggalan itu agar guru selalu *up-date*, actual dan sesuai dengan harapan masyarakat, dalam menjalankan tugas-tugasnya diperlukan *inservice training* secara terarah dan berencana.

Menurut Ngalim Purwanto, *inservice training* adalah segala kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru-guru atau petugas pendidikan lainnya, dalam menjalankan tugas kewajibannya.<sup>103</sup>

#### d. Pengadaan Sarana dan Prasarana

Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan merujuk pada upaya untuk menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan dalam system pendidikan, seperti gedung sekolah, peralatan pembelajaran, perpustakaan, laboratorium dan fasilitas lainnya. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal bagi siswa, guru, dan staf pendidikan guna mendukung proses belajar mengajar yang efektif.

---

<sup>102</sup> Nawawi dan Hadari, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1988), hlm. 111

<sup>103</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), hlm. 68

Menurut Lukas Dwiantara dan Rumsari Hadi Sumata, menyatakan bahwa “pengadaan merupakan serangkaian kegiatan untuk menyediakan barang sesuai dengan kebutuhan, baik berkaitan dengan jenis dan spesifikasi, jumlah, waktu maupun tempat dengan harga dan sumber yang dapat dipertanggung jawabkan.”<sup>104</sup>

### C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



<sup>104</sup> Lukas Dwiantara dan Rumsari Hadi Sumata, *Manajemen Logistik Pedoman Praktis bagi Sekretaris dan Staf Administrasi*, (Jakarta : PT. Grasindo, 2004), hlm. 4.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif (*Qualitative Research*), yaitu penelitian yang menggunakan informasi yang bersifat menerangkan dalam bentuk uraian, maka data yang ada tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka-angka melainkan berbentuk suatu penjelasan yang menggambarkan keadaan, proses, dan peristiwa tertentu. Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif.<sup>105</sup>

Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Pendekatan kualitatif, lebih lanjut mementingkan proses dibandingkan dengan hasil akhir. Oleh karena itu urutan-urutan kegiatan dapat berubah sewaktu-waktu tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh). Berikut ciri-ciri penelitian kualitatif:

1. Penelitian kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan.

---

<sup>105</sup> Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 29

2. Peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama. Karenanya dalam penelitian ini, peneliti sendiri yang melakukan wawancara dengan informan. Pengetikan dan analisis data pun peneliti lakukan sendiri karena penelitalah yang paling mengerti konteks pengumpulan data saat wawancara berlangsung.
3. Analisis data dilakukan secara induktif, yakni dengan mengumpulkan fakta-fakta yang ada di lapangan untuk kemudian menarik kesimpulan dari fakta-fakta yang ada. Analisis data pun dilakukan secara induktif, seiring dengan perkembangan tahap penelitian.
4. Data yang dikumpulkan deskriptif berupa kata-kata, karenanya laporan penelitian akan berisi dengan kutipan-kutipan hasil wawancara untuk memberi gambaran penyajian laporan. Data berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan dan buku harian yang ditulis oleh informan. Dalam wawancara, peneliti selalu bertanya 'mengapa' guna mempertajam jawaban wawancara yang diberikan informan.
5. Desain penelitian bersifat sementara yang dalam proses penyusunannya terus menerus mengalami perubahan berkaitan dengan fakta-fakta baru yang muncul di lapangan yang tidak diperkirakan sebelumnya sehingga menuntut adanya perubahan dalam desain penelitian. Misalnya munculnya suatu fakta baru di lapangan yang menuntut teori yang digunakan. Secara singkatnya sumber data dalam penelitian kualitatif



adalah kata-kata dan tindakan sedangkan dokumen dan lain-lain dapat dijadikan sebagai <sup>106</sup> data tambahan.

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitiannya yaitu SD Hafizh Makassar. Adapun alasan peneliti mengadakan penelitian di SD Hafizh Makassar yakni: Pertama, mengetahui bagaimana kompetensi manajerial kepek dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua, belum pernahnya diadakan penelitian mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah di Sd Hafizh Al Qurbah. Penelitian ini diadakan kurang lebih selama 60 hari, yaitu mulai tanggal 26 Juni sampai 31 Juli 2023.

## **C. Fokus dan Deskripsi Fokus Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, gejala bersifat menyeluruh, tidak dapat dipisahkan. Dengan demikian, penelitian tidak akan di tetapkan berkata variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang meliputi aspek tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergi. Namun karena terlalu luasnya masalah masalah maka masalah penelitian akan dibatasi. Pembatasan masalah inilah yang kemudian dalam penelitian kualitatif disebut fokus penelitian (pokok masalah yang masih bersifat umum)<sup>107</sup>

### **1. Fokus Penelitian**

Objek penelitian pada dasarnya merupakan masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperolehnya melalui

---

<sup>106</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 112

<sup>107</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (cetIII,; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm 133

kepuustakaan ilmiah ataupun kepuustakaan lainnya.<sup>108</sup> Fokus dalam penelitian kualitatif bersifat tentatif artinya penyempurnaan fokus atau masalah tetap dilakukan sewaktu penelitian. Penelitian ini memfokuskan pada kompetensi manajerial kepala sekolah pada judul Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar.

## 2. Deskripsi Fokus

Untuk mendapatkan data informasi dan dokumentasi tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar maka peneliti melakukan wawancara terhadap kepala sekolah, ketua bidang pendidikan, guru, orang tua dan di dukung oleh data dokumentasi dan informasi terkait.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Merujuk pada permasalahan penelitian maka data yang akan dikumpulkan umumnya berupa data lapangan. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi dalam sebuah penelitian diartikan sebagai pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan melibatkan seluruh indera untuk mendapatkan data. Jadi observasi merupakan pengamatan langsung dengan menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran, perabaan, atau kalau perlu dengan

---

<sup>108</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta , 2016), hlm. 308.

pengecapan. Instrumen yang digunakan dalam observasi dapat berupa pedoman pengamatan, tes, kuesioner, rekaman gambar, dan rekaman suara.

## 2. Wawancara

Suatu bentuk dialog yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari responden dinamakan wawancara. Instrumennya dinamakan pedoman wawancara atau *interview guide*. Dalam pelaksanaannya, wawancara dapat dilakukan secara bebas artinya pewawancara bebas menanyakan apa saja kepada terwawancara tanpa harus membawa lembar pedomannya. Syarat wawancara seperti ini adalah pewawancara harus tetap mengingat data yang harus terkumpul.

## 3. Dokumentasi

Bentuk instrumen dokumentasi terdiri atas dua macam yaitu pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya, dan *check-list* yang memuat daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya. Perbedaan antara kedua bentuk instrumen ini terletak pada intensitas gejala yang diteliti. Pada pedoman dokumentasi, peneliti cukup menuliskan tanda centang dalam kolom gejala, sedangkan pada *check-list*, peneliti memberikan tally pada setiap pemunculan gejala.

## E. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan prosedur sebagai berikut:

### a. Reduksi Data

Peneliti menggunakan analisis data berupa reduksi data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi dan dokumentasi dilapangan atau di tempat penelitian. Kemudian, setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan, dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian, maka diadakan reduksi data. Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan atau tempat penelitian kemudian dianalisis dengan cermat dan lugas, kemudian menyisihkan data lapangan yang tidak sesuai dengan focus penelitian dan berkaitan dengan pembahasan penelitian, agar hasilnya menjadi lebih baik.

#### b. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data yaitu dengan pemilihan, dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Dengan adanya penyajian data, maka peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

#### c. Penarikan Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan reduksi data kemudian di lanjutkan dengan penyajian data, yaitu semua hasil observasi, wawancara, dan temuan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian dan selanjutnya diproses dan dianalisis, maka proses selanjutnya adalah dengan menarik

kesimpulan. Penarikan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berupa data, tulisan, tingkah laku pada subjek atau tempat penelitian yang terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah.

#### **F. Pengecekan dan Keabsahan Temuan**

Ada tiga tahapan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data untuk penelitian, yaitu tahap pendahuluan, tahap penyaringan dan tahap pelengkapan data tambahan. Pengecekan keabsahan temuan data biasanya dilakukan pada tahap penyaringan data, dan seringkali ada data yang tidak atau kurang relevan dan tidak memenuhi standar. Agar data yang diperoleh memiliki kadar validitas yang tinggi maka perlu diadakan penyaringan data ulang.

J.R. Raco mengatakan bahwa ada beberapa teknik yang digunakan oleh metode kualitatif untuk menjamin akurasi dan kredibilitas hasil penelitian yaitu: triangulasi, member checking dan auditing. Triangulasi data berarti menggunakan bermacam-macam data, menggunakan lebih dari satu teori, beberapa teknik analisa, dan melibatkan lebih banyak peneliti.<sup>109</sup>

Menurut Sugiyono, langkah-langkah triangulasi adalah:

1. Triangulasi Sumber, yaitu menguji kredibilitas data data dengan cara mengecek data yang telah dipeloreh dari beberapa sumber.

---

<sup>109</sup> J.R Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT Grasindo, 2010), hlm 183.

2. Triangulasi Teknik, yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik\ yang berbeda. Misalnya datadiperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.
3. Triangulasi Waktu, data yang dikumpulkan dengan teknikwawancara di pagi hari pada saat udara masih segar, belum banyak masalah akan memberikan daya yang lebih valid sehingga lebih kredibel.<sup>110</sup>



---

<sup>110</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 366

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Gambar 4.1: Denah Lokasi SD Hafizh Al Qurbah Makassar



#### 1. Profil Sekolah SD Hafizh Al Qurbah

##### a. Gambaran Umum SD Hafizh Al Qurbah Makassar

SD Hafizh Al-Qurbah merupakan lembaga pendidikan yang didirikan oleh Yayasan Amal Jariyah Indonesia (YAJI), merupakan yayasan yang bergerak di bidang wakaf, pendidikan, dan sosial keagamaan. Dalam perspektif kebijakan Pemerintah, Pendidikan didefinisikan sebagai 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 (UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003). Dalam menerjemahkan dan mengimplementasikan kebijakan tersebut, Yayasan Amal Jariyah Indonesia (YAJI) yang bergerak di

bidang pendidikan, dakwah, sosial, dan keagamaan melalui satuan pendidikan KB, TK, SD, SMP dan SMA menyelenggarakan pendidikan yang bertumpu pada penanaman nilai keimanan dan adab yang mulia. Pendidikan Iman dan Adab di jenjang Sekolah Dasar ini beriringan dengan hafalan Al-Qur'an yang memiliki target menyelesaikan hafalan 30 juz selama masa belajar 6 tahun.

Pendidikan Iman dan Islam di SD Hafizh Al Qurbah adalah penunjang utama berbagai ilmu dasar seperti membaca, menulis, berhitung dan berbagai mata pelajaran umum yang perlu didapatkan pada jenjang pendidikan ini. Keilmuan tersebut juga akan ditunjang dengan berbagai keterampilan dasar dalam berbahasa (Inggris dan Arab) serta berbagai kegiatan penguatan keterampilan motorik (kasar dan halus) yang disesuaikan dengan tahapan dan usia perkembangan anak. Dengan konsep dan mekanisme tersebut, Sd Hafizh Al Qurbah memiliki keyakinan untuk menghasilkan generasi bangsa yang unggul dan berdaya saing dengan kualitas iman dan akhlak yang gemilang sebagai pondasi utama. Diharapkan dapat melahirkan Generasi hafizh, berakhlak qur'ani, penerus ulama rabbani.

Selain itu mengacu pada Hasil penelitian *Keith Osborn di University of Georgia*, *Burton L. White di Harvard Preschool Project*, dan *Benjamin S. Bloom University of Chicago* menyatakan bahwa sekitar 50% kapasitas kecerdasan manusia telah terjadi ketika usia lahir sampai 4 tahun, 80% terjadi ketika anak berusia 4 sampai 8 tahun, dan mencapai titik kulminasi 100% ketika anak berusia 8 sampai 18 tahun. Maka usia emas mesti menjadi perhatian serius bagi orang tua dalam menstimulus dan memberikan interaksi yang tepat untuk kesempurnaan



perkembangannya. Interaksi terpenting adalah pembinaan keimanan sang anak kepada Sang Maha Pencipta, yang kita sebut sebagai pendekatan Qur'aniyah.

Menggunakan nikmat pendengaran, penglihatan, dan akal dalam mengenal Allah *Subhanahu Wata'ala* dan ayat-ayatnya merupakan implementasi bentuk syukur yang disebutkan dalam surah An-Nahl ayat 78. Sehingga dari pendekatan inilah, Allah Subhanahu Wata'ala akan menjadikan nikmat kecerdasan itu terus bertambah dan berkembang secara istimewa. Ulama hadits terkenal Al-Hafizh Ibnu Hajar al-'Asqalani hafal Al-Qur'an di usia 9 tahun, ulama fikih Ibnu Qudamah hafal Al-Quran usia 10 tahun, ulama tafsir Imam Ibnu Katsir hafal Al-Qur'an pada usia 11 tahun, Ilmuwan kedokteran Ibnu Sina hafal Al-Qur'an usia 10 tahun, Ilmuwan sosiologi dan sejarawan Ibnu Khaldun hafal Al-Qur'an umur 8 tahun, dan masih banyak lagi contoh sejarah mayoritas ulama dan ilmuwan Islam telah menghafalkan Al-Qur'an sebelum usia baligh termasuk ulama kontemporer seperti Syaikh Ibnu Baz. Sebagai sebuah lembaga Pendidikan, SD Hafizh Al-Qurbah menjadi fasilitator dan mitra bagi keluarga muslim untuk melahirkan generasi yang hafiz 30 juz dan memiliki kepribadian Islam dengan pembelajaran bahasa asing serta beradab dan berakhlak Al-Qur'an. SD Hafizh Al-Qurbah menerapkan pembelajaran semi pesantren sehingga anak-anak mulai dari pagi sampai menjelang maghrib beraktifitas di sekolah.

SD Hafizh Al-Qurbah menyelenggarakan pendidikan yang konsen pada penanaman nilai keimanan, adab dan akhlak kepada para murid, Hafalan Al-Qur'an dengan target 30 Juz selama masa belajar 6 tahun, keterampilan bahasa Arab dan Inggris, kepemimpinan, dan kompetensi ilmu umum yang merujuk pada kurikulum

internasional seperti Arab Saudi (*Al Qur'an* dan Dinul Islam), Inggris dan Negara Eropa untuk mata pelajaran umum (Sains dan Bahasa).<sup>111</sup>

SD Hafizh Al Qurbah menjadi fasilitator dan mitra bagi keluarga muslim untuk melahirkan generasi yang hafiz 30 juz dan memiliki kepribadian islam dengan pembelajaran bahasa asing serta beradab dan berakhlak Al-Qur'an diharapkan bisa menyiapkan generasi hafizh yang berpengaruh dan kedepannya siap berkompensi di tingkat global sebagai ulama dan ilmuwan masa depan.

PKPG, workshop, seminar, program perkuliahan sabtu dan ahad adalah bentuk perhatian yayasan untuk memotivasi guru-guru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menunjang pengembangan kinerja guru. Selain itu juga disediakan majelis konsultasi untuk para pendidik jika ada kendala baik dalam pembelajaran, halaqah tahfizh, maupun hal-hal yang terkait dengan bimbingan konseling.

#### **b. Visi dan Misi**

SD hafizh Al Qurbah memiliki visi dan misi, antara lain :

- Lahirnya Generasi Hafizh, Berakhlak Qur'ani Penerus Ulama Rabbani
- Membentuk Generasi yang Kokoh dalam Iman, Cerdas dengan Al-Qur'an, dan Fasih Berbahasa.
- Mencetak hafiz Al-Qur'an yang mutqin dengan tajwid berkualitas
- Mendidik dan menanamkan kecintaan kepada Al-Qur'an dengan pengamalan akhlak *qur'ani*

---

<sup>111</sup> Arsip Jariyah Edukasi, *Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah* (Informan Ustadz Mario Jaya, S.Pd. M.Pd, Kepsek SD Hafizh Al Qurba, Pukul: 09.18 WITA), Ahad 16 Juli 2023

- Mengajarkan Al-Qur'an dengan metode cepat, cakap dan cerdas
- Membekali murid dengan kemampuan berbahasa asing (Inggris dan Arab) secara aktif
- Membina generasi yang sehat rohani, cerdas aqli dan kuat jasmani
- Menyelenggarakan pendidikan Al-Qur'an dengan manajemen yang berkualitas internasional

### c. Struktur Organisasi SD Hafizh Al Qurbah Makassar

Struktur organisasi sekolah adalah system hirerarki yang menggambarkan bagaimana ajaran berbagai bagian dan tingkatan dalam sebuah sekolah yang saling berhubungan dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Struktur organisasi ini membantu dalam pengelolaan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang efisien dalam lingkungan pendidikan. Organisasi adalah institusi atau wadah sebagai suatu unit terkoordinasi terdiri dari beberapa orang dan berfungsi mencapai satu sasaran tertentu. Melalui organisasi memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil atau mengejar tujuan yang sebelumnya tidak bisa dicapai individu-individu secara sendiri. Dalam pendekatan organisasi disebut sebagai aliran manajemen ilmiah, ditandai pembagian kerja yang tegas dengan tenaga-tenaga yang memiliki kecakapan keterampilan khusus, dan hierarki wewenang yang khas melaksanakan kewenangan tugas dan tanggung jawab organisasi.<sup>112</sup>

---

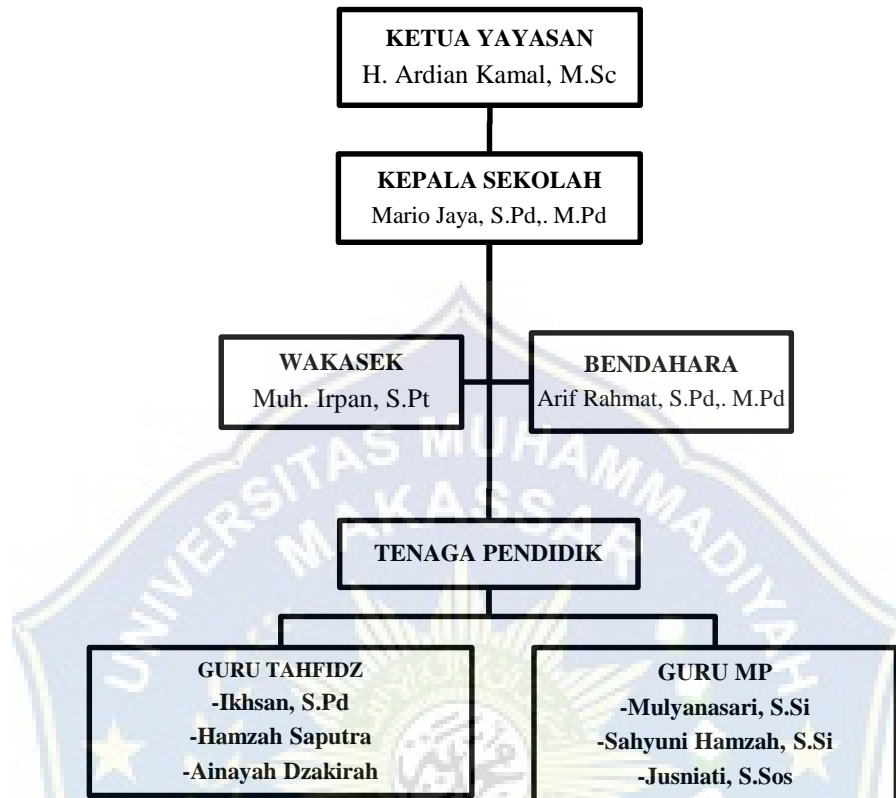
<sup>112</sup> Etzioni A, *Organisasi-Organisasi Modern* (Jakarta: Universitas Indonesia, UI-Prees, 1985), hlm. 29

Bentuk kepemimpinan dalam struktur sekolah dipangku oleh satu individu adapun segala bentuk pengambilan keputusan yang bersifat internal tetap mengacu kepada keputusan yayasan melalui musyawarah bersama antara ketua yayasan dan kepala sekolah. Organisasi dan kepemimpinan pendidikan, sebagai upaya pemersatu dan koordinasi, sedangkan operasionalnya diserahkan sepenuhnya kepada pimpinan atau pemerintah. Jadi organisasi merupakan kesatuan sosial atau pengelompokan manusia yang tersusun atas beberapa orang, berfungsi pada dasar yang relatif terus-menerus yang dibentuk secara sengaja dan adanya ikatan untuk tujuan-tujuan tertentu yang terkoordinir secara sadar sehingga memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai perorangan.<sup>113</sup>

---

<sup>113</sup> Engkoswara, *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah* (Bandung: Yayasan Amal Keluarga, 2001), hlm. 44.

Gambar 4.2: Struktur Organisasi SD Hafizh Al Qurbah Makassar



## 2. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar

Strategi Manajemen Kepala Sekolah di SD Hafizh Al Qurbah Makassar melalui perencanaan, pengembangan kebijakan, dan pengambilan keputusan merupakan upaya kepala sekolah untuk mengelolah dan memimpin sekolah secara efektif. Beberapa bentuk strategi manajemen kepala sekolah di SD Hafizh Al Qurbah dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun Perencanaan Sekolah Untuk Berbagai Tingkatan Perencanaan (Menyusun Rencana Kegiatan)

Dalam menjalankan perannya sebagai perencana untuk mengelola suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah SD Hafizh Al Qurbah telah melakukan fungsi

tersebut dengan baik. Hal ini berdasarkan hasil temuan penelitian peneliti melalui wawancara dengan Ustadz Mario Jaya, S.Pd, M.Pd selaku kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Kaitannya dengan peran kepala sekolah di bidang perencanaan, saya sebagai kepala sekolah di SD Hafizh ini, telah melakukan beberapa hal, di antaranya adalah; membuat rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran disesuaikan dengan kalender akademik yayasan sehingga untuk mengetahui efektif atau tidaknya rencana tersebut, terlihat di dalam time schedule tersebut telah dicantumkan berbagai jenis kegiatan serta rencana waktu pelaksanaannya. Dan selanjutnya untuk mengetahui apakah rencana kegiatan tersebut terlaksana sesuai waktu yang termuat dalam time schedule, maka dibuat pula tanda berupa checklist dan semacamnya.<sup>114</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa Kepala Sekolah SD Hafizh Al Qurbah Makassar dalam hal perencanaan telah melaksanakan perannya dengan membuat rencana kegiatan setiap tahun ajaran. Menurut peneliti, langkah ini adalah sangat strategis, karena kepala sekolah sebagai penanggung jawab program tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa ada perencanaan terlebih dahulu.

Setiap rencana kegiatan, *time schedule* perlu ada dan setiap kepala sekolah wajib memilikinya, *time schedule* ini berfungsi sebagai pengontrol jadwal pelaksanaan kegiatan dan sekaligus berfungsi sebagai pengingat bagi kepala sekolah agar tetap terfokus terhadap kegiatan yang telah dijadwalkan. Dan selanjutnya untuk mengetahui rencana kegiatan yang termuat dalam time schedule apakah terlaksana sesuai jadwal yang ditentukan maka selanjutnya kepala sekolah perlu membuat tanda berupa checklist dan semacamnya, hal ini sangat penting

---

<sup>114</sup> Mario Jaya, S.Pd., M.Pd., Wawancara , (Kantor SD Hafizh Unit Parangtambung, Pukul: 11.18 WITA), Sabtu, 21 Juli 2023

sebagai bahan kontrol bagi kepala sekolah apakah program kegiatan tersebut terlaksana secara efektif atau tidak.

Hasil temuan peneliti tersebut sejalan dengan penjelasan Ustadz Iksan, S.Pd:

“Setiap awal tahun ajaran ketua yayasan, ketua bidang pendidikan dan kepala sekolah telah melaksanakan rapat untuk membuat kalender akademik dan membahas rencana kegiatan pada tahun berjalan yang disesuaikan dengan kalender tersebut dan tentunya tidak mengabaikan kalender nasional. Dalam pertemuan tersebut di bahas tentang program sekolah baik jangka panjang, menengah dan jangka pendek.”<sup>115</sup>

Hal serupa juga telah disampaikan oleh Ustadz Hamzah, selaku Pembina halaqah tahfizh SD Hafizh Al Qurbah Makassar sebagai berikut:

“Baru-baru ini pihak sekolah dan orang tua siswa telah mengadakan pertemuan rapat dalam rangka membahas program asrama bagi kelas IV SD, diharapkan agar program ini bisa memaksimalkan peserta didik dalam menghafal Al Qur’an karena salah satu target penting dari sekolah ini adalah hafizh 30 juz sebelum baligh, program asrama ini juga merupakan upaya pihak sekolah dan orang tua dalam meminimalisir penggunaan gadget bagi anak.”<sup>116</sup>

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai kemampuan menyusun perencanaan yang meliputi perencanaan strategis, operasional, rencana tahunan maupun rencana anggaran dan belanja sekolah. Menurut peneliti, keempat hal tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar.

Terkait dengan hal ini kepala sekolah telah membagikan daftar list kebutuhan perlengkapan kepada setiap kelas hal itu disampaikan langsung oleh wali kelas 1 Ustadzah Sahyuni Hamzah, S.Si kepada peneliti yaitu:

“Kami telah mengumpulkan daftar list kebutuhan yang dibagikan kepala sekolah kepada setiap wali kelas seperti meja, kursi lipat, papan tulis,

<sup>115</sup> Iksan, S.Pd., Wawancara Online , (*WhatsApp* Pukul: 11.18 WITA), Sabtu, 14 Juli 2023

<sup>116</sup> Hamzah, Wawancara, (Kantor SD Unit Parangtambung Pukul : 14.17 WITA), Sabtu, 15 Juli 2023

karpas, dan lain-lain diharapkan bisa memaksimalkan pembelajaran dan halqah tahfiz di kelas. Selain itu, kepala sekolah telah mengeluarkan anggaran untuk menghias kelas dan renovasi pagar untuk masing-masing sekolah yang ada dibawa naungan Yayasan Amal Jariah Indonesia termasuk SD Hafizh Al Qurbah Makassar”

Berdasarkan hasil temuan penelitian penulis, bahwa kepala sekolah SD Hafizh Al Qurbah Makassar telah melakukan perannya dalam membuat perencanaan strategis yaitu untuk pengembangan sekolah, dan hal tersebut telah dituangkan dalam rencana kerja sekolah. Begitu pula halnya dengan rencana tahunan dan rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah semuanya telah disusun rencana kerja yang ada baik pada saat musyawarah bersama yang menjadi agenda tahunan Yayasan Amal Jariah Indonesia yang dipimpin langsung oleh ketua yayasan.

b. Memperkuat Budaya dan Iklim Pembelajaran Islami yang Kondusif dan Inovatif bagi Peserta Didik

Sebagai pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran sentral dalam membentuk identitas dan karakter sekolah. Dalam konteks sekolah Islam, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk menciptakan suasana yang islami, di mana ajaran-ajaran agama Islam tercermin dalam setiap aspek kehidupan sekolah. Kepala sekolah yang berdedikasi dan berkomitmen dalam membangun suasana sekolah yang islami akan membawa dampak positif yang besar bagi peserta didik, guru, staf, dan seluruh komunitas pendidikan. Suasana yang islami akan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan akhlak mulia hal ini sesuai dengan pendidikan dengan adab dan kepribadian peserta didik yang memang sudah diajarkan pada kelas taman kanak-



kanak TK Iman Al Qurbah, keimanan yang kokoh, dan kecintaan kepada Allah dan Rasul-Nya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Ustadzah Ainayah selaku Pembina tahfizh di SD Hafizh Al Qurbah mengatakan bahwa:

“Selain menghafal Al Qur’an SD hafizh Al Qurbah juga menekankan pada pendidikan iman dan adab, seperti melatih anak-anak untuk mengamalkan adab makan dan minum, adab tidur dan bangun tidur, selain itu hal yang paling adalah memberikan pemahaman kepada anak-anak tentang rukun iman dan islam semua ini telah terangkum kedalam buku ajar yang disediakan oleh yayasan”<sup>117</sup>

Sebagai pemimpin yang islami, kepala sekolah juga akan memberikan contoh teladan dalam berakhlak dan beretika. Keteladanan ini akan menjadi inspirasi bagi seluruh anggota sekolah, termasuk guru dan staf, untuk mengembangkan sikap yang baik dan mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam konteks kepemimpinan seorang pemimpin yang baik harus berpedoman kepada ajaran Al Qur’an dan As Sunnah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seperti keadilan, integritas, kejujuran, kebijaksanaan, dan perhatian kepada ummat. Dengan menciptakan suasana sekolah yang islami, kepala sekolah tidak hanya membentuk generasi yang berkualitas secara akademis, tetapi juga menghasilkan individu yang bertaqwa, bermoral, dan berkepribadian islami yang kokoh. Semangat beragama yang tumbuh dalam setiap jengkal sekolah akan menjadi wahana bagi peserta didik untuk mencapai keberhasilan dunia dan akhirat.

Berkaitan dengan hal diatas Ustadz Hamzah selaku Pembina halaqah tahfiz kembali menambahkan bahwa:

“Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah aktif memberikan motivasi kepada para guru, terkhusus pembina tahfiz berupa nasehat keutamaan bagi para pengajar Al Qur’an, selain itu salah satu bentuk perhatian adalah adanya tambahan intensif gaji sebagai bentuk apresiasi bagi kami”<sup>118</sup>

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ustadz Muh. Irpan, S.Pi kepala markaz sekaligus guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar yaitu sebagai berikut:

“Bentuk dukungan beliau kepada guru adalah berusaha menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif hal ini sangat berkaitan dengan dukungan perasaan berupa penghargaan dan pengakuan secara terbuka atas dedikasi dan kerja keras para guru, baik berupa ucapan terima kasih, pujian, ataupun penghargaan khusus, selain itu kami juga sering diminta memberikan saran terkait dengan pengambilan keputusan yaitu kebijakan sekolah dan program pendidikan, hanya saja dari segi fasilitas masih kurang memadai karena terkait dengan hal ini bukan wewenang dari kepala sekolah dan SD Hafizh Al Qurbah juga masih tergolong sekolah baru, kita masih berproses dalam memaksimalkan fasilitas sekolah tentu beliau juga mengusahakan hal ini melalui komunikasi dengan yayasan”<sup>119</sup>

Menurut peneliti, penciptaan suasana kerja yang sehat dan harmonis di kalangan warga sekolah merupakan tuntutan agama yang sangat penting. Dalam Islam, menjaga hubungan yang harmonis antara sesama adalah perintah yang ditegaskan dalam Al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad SAW. Ketika suasana kerja di sekolah dijaga dengan baik, iklim belajar yang mengasyikkan akan menjadi hasilnya, sesuai dengan kehendak Allah SWT yang mengutamakan kebaikan dan ketenangan dalam beraktivitas.

---

<sup>118</sup> Hamzah, Wawancara, (Kantor SD Unit Parangtambung Pukul : 14.17 WITA), Sabtu, 15 Juli 2023

<sup>119</sup> Muh. Irpan, S. Pi, Wawancara Online (*WhatsApp*, Pukul 11.21 WITA), Sabtu, 22 Juli 2023

Penciptaan suasana kerja yang sehat dan harmonis di kalangan warga sekolah merupakan tuntutan agama yang sangat penting. Dalam Islam, menjaga hubungan yang harmonis antara sesama adalah perintah yang ditegaskan dalam Al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad SAW. Ketika suasana kerja di sekolah dijaga dengan baik, iklim belajar yang mengasyikkan akan menjadi hasilnya, sesuai dengan kehendak Allah SWT yang mengutamakan kebaikan dan ketenangan dalam beraktivitas.

c. Mengelola Guru Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal (Memimpin Guru )

Kepala sekolah SD Hafizh Al Qurbah Makassar telah melakukan berbagai usaha untuk secara maksimal memberdayakan semua tenaga pengajar yang ada di lingkungannya. Hal ini sejalan dengan penjelasan ustadz Mario Jaya, S.Pd., M.Pd:

“Kaitannya dengan kapasitas saya sebagai kepala Sekolah pemimpin guru dan staf di SD Hafizh Al Qurbah Makassar, ada beberapa hal yang dilakukan di antaranya; memberikan pengarahan kepada guru dan staf agar melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya masing-masing sesuai yang menjadi tanggung jawabnya, membangun kerja sama yang baik antara komponen internal sekolah (guru dan Staff).”<sup>120</sup>

Eksistensi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat besar pengaruhnya, oleh sebab itu kepala sekolah perlu memiliki banyak strategi, salah satu di antaranya selalu memberi pengarahan kepada guru agar tetap terfokus dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana yang telah dilakukan oleh Kepala Sekolah SD Hafizh Al Qurbah Makassar. Hal ini sangat penting dilakukan agar guru selalu konsisten dalam melaksanakan tugas keguruannya, karena disadari, guru sebagai

---

<sup>120</sup> Mario Jaya, S.Pd., M.Pd., Wawancara , (Kantor SD Hafizh Unit Parangtambung, Pukul: 11.18 WITA), Sabtu, 21 Juli 2023

manusia juga memiliki banyak persoalan yang apabila tidak diperhatikan sangat mengganggu tugasnya, di sinilah letak pentingnya arahan Kepala Sekolah tersebut. Begitu pula halnya hubungan yang harmonis antara komponen pendidikan di lingkungan sekolah perlu selalu dijaga sehingga tercipta suasana yang kondusif yang memungkinkan berjalannya program pembelajaran dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di lapangan bahwa Kepala Sekolah SD Hafizh Al Qurbah selalu memberikan pengarahan kepada dewan guru dan staf melalui pertemuan rutin setiap bulan, terutama motivasi kerja, hal ini dilakukan setiap minggu terakhir bulan berjalan. Pengarahan kepala sekolah tersebut sangat besar pengaruhnya untuk memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya terutama yang berkaitan dengan kegiatan halaqah tahfizh dan kegiatan pembelajaran.

d. Mengoptimalkan Penggunaan Sarana dan Prasarana Sekolah (Mengelola sarana dan prasarana)

Melihat pentingnya sarana dan prasarana dalam kegiatan pembelajaran, Kepala Sekolah SD Hafizh Al Qurbah Makassar telah melakukan beberapa upaya di antaranya; memanfaatkan fasilitas yang ada sesuai dengan pemanfaatannya, merawat fasilitas yang telah dimiliki oleh sekolah agar dapat digunakan dalam jangka lama, menganjurkan kepada setiap guru agar memanfaatkan fasilitas belajar yang dimiliki sekolah untuk kegiatan pembelajaran. Sekolah adalah tempat mendidik dan mengajar peserta didik juga merupakan lingkungan pendidikan formal yang terencana dan terorganisasi dalam kegiatan proses pembelajaran. Hal ini berdasarkan temuan peneliti saat melakukan wawancara bersama salah satu wali kelas di SD Hafizh Al Qurbah Makassar:

“kepala Sekolah SD Hafizh Al Qurbah sangat memperhatikan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolah, hal ini dibuktikan jika ada perlengkapan belajar yang rusak langsung diperbaiki atau di ganti, bahkan di setiap rapat dengan dewan guru selalu meminta masukan tentang apa yang dibutuhkan oleh guru terkait dengan bidang studinya dan selanjutnya dimasukkan dalam rencana pengadaan barang”<sup>121</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti memang sarana dan prasana SD Hafizh Al Qurbah masih kurang memadai berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari seorang guru bahwa memang saat ini SD Hafizh Al Qurbah masih dalam tahap perkembangan, karena merupakan sekolah baru. Tetapi, menurut pengamatan peneliti jika dilihat dari jumlah peserta didiknya SD Hafizh Al Qurbah memiliki perkembangan yang cukup cepat dan sudah dikenal di masyarakat. Mengenai hal ini Ustadzah Sahyuni Kembali menambahkan bahwa:

“ Saat ini SD Hafizh Al Qurbah telah dikenal di tengah masyarakat, bahkan sebagian besar dari peserta didik kami merupakan anak dari para dosen-dosen di beberapa kampus seperti STIBA, UNM, UIN , dan tentu ini menjadi sebuah kebanggaan tersendiri bagi kami karena telah dipercaya mendidik anak-anak mereka, sebagai bentuk tanggung jawab kami adalah senantiasa berusaha memberikan pelayanan yang terbaik meskipun mungkin dengan fasilitas yang masih kurang memadai dan tentu hal ini akan dibenahi secara bertahap ”<sup>122</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pengadaan sarana dan prasarana dalam waktu dekat ini akan segera diadakan sesuai dengan kesepakatan musyawarah bersama dengan ketua yayasan, peneliti melihat bahwa penggunaan sarana dan prasarana sudah efektif, peserta didik menjaga fasilitas sekolah seperti tidak mencoret-coret meja dan tembok kelas, mengembalikan barang pada tempatnya, tidak merusak hiasan kelas dll.

---

<sup>121</sup> Sahyuni Hamzah, S. Si, Wali Kelas , Wawancara, (Ruangan Kelas SD Hafizh Al Qurbah , Pukul : 08.30 WITA), 14 Juli 2023.

<sup>122</sup> Sahyuni Hamzah, S. Si, Wali Kelas , Wawancara, (Ruangan Kelas SD Hafizh Al Qurbah , Pukul : 08.30 WITA), 14 Juli 2023.

### 3. Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah

#### a. Perencanaan Halaqah Tahfizh

Perencanaan tahfizh di SD Hafizh Al Qurbah merupakan upaya startegis untuk mencapai tujuan pembelajaran Al Qur'an yang baik sesuai kaidah tajwid, perencanaan membantu menciptakan keteraturan dan disiplin dalam proses pelaksanaan tahfizh hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti kepala sekolah dengan peneliti:

“Sesuai dengan namanya yaitu SD Hafizh Al Qurbah, sekolah ini bertujuan untuk membina generasi muda hafizh Qur'an sebelum baligh, bersama dengan ketua yayasan kami telah membuat perencanaan termasuk penentuan kurikulum yang terstruktur, pengadaan fasilitas, pemilihan guru yang berkompeten dan berpengalaman mengajarkan Al Qur'an, selain itu pemantauan secara intens terhadap perkembangan hafalan juga dilakukan berupa pengadaan jurnal harian hafalan murid, dan murajaah setiap hari dengan mengirimkan *voice note* di group melalui via *WhatsApp*”<sup>123</sup>

Selanjutnya peneliti kembali mewawancarai ustadz Hamzah selaku Pembina tahfizh:

“Sebagai sekolah khusus tahfizh, partisipasi dan bentuk dukungan orang tua adalah membantu memantau perkembangan hafalan anak-anak mereka di rumah, seperti mendampingi mereka memurajaah hafalan, mengisi jurnal harian, dan aktif mengirim setoran hafalan ke group lewat *WhatsApp*”<sup>124</sup>

Dari informasi diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan komunikasi yang baik antara guru dan orang tua akan tercipta lingkungan yang kolaboratif, mendukung dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Selain itu, receiptanya hubungan yang holistik dari kedua belah pihak diharapkan agar mereka

<sup>123</sup> Mario Jaya, S.Pd., M.Pd., Wawancara , (Kantor SD Hafizh Unit Parangtambung, Pukul: 11.18 WITA), Sabtu, 21 Juli 2023

<sup>124</sup> Hamzah, Wawancara, (Kantor SD Unit Parangtambung Pukul : 14.17 WITA), Sabtu, 15 Juli 2023

dapat mencapai target yaitu hafizh Qur'an sebelum baligh, prestasi akademik maupun kehidupan sosial yang lebih baik.

## **b. Pelaksanaan Halaqah Tahfizh**

### **1. Pembagian kelompok setoran**

Pelaksanaan merupakan usaha yang dilakukan dalam mewujudkan rencana atau program yang akan dilaksanakan. Peran koordinator dan pembina tahfizh berperan sebagai penyelenggara dan penentu dari program tahfiz ini, sebelum pelaksanaan tahfizh berlangsung para murid dibagi menjadi beberapa kelompok rasio guru dan murid adalah 1:5 hal ini sesuai dengan observasi peneliti pada saat pembagian kelompok tahfizh.<sup>125</sup>

### **2. Pembagian Jadwal Setoran**

Dari hasil observasi peneliti pelaksanaan program tahfizh Al Qur'an dilakukan setiap hari dan dibagi menjadi beberapa waktu, untuk jadwal murajaah dibagi menjadi 2 yaitu murajaah sugrah pada jam 08.15-08.30 dan murajaah kubrah pada jam 14.45-15.30, kemudian untuk ziyadah satu pada jam 08.30-09.30 dan ziyadah dua sekaligus Nuraniyah (khusus bagi anak-anak yang belum lancar membaca Al Qur'an) untuk metode yang digunakan dalam proses menghafal adalah metode ummi, pembagian halaqah ini sesuai dengan kemampuan murid 13.00-13.45. Pada pelaksanaannya program ini disesuaikan dengan jadwal karena pada siang hari dilakukan pembelajaran dikelas. Berdasarkan hal tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa pembagian jadwal kegiatan yang terstruktur sangat membantu peserta didik dalam membagi waktunya.

---

<sup>125</sup> Observasi Lapangan, (SD Hafizh Al Qurbah, Pukul: 08.00), Senin 5 Juni, 2023

### 3. Pengisian jurnal( Buku kontrol hafalan siswa)

Salah satu bentuk usaha kepala sekolah dalam mengontrol perkembangan hafalan peserta didik adalah dengan pengadaan jurnal hafalan, jurnal ini akan diganti setiap sebulan sekali dan akan diisi oleh guru maupun orang tua murid setiap hari. Sesuai dengan pernyataan ustadz Hamzah bahwa:

“Kami memiliki buku jurnal harian siswa, didalam buku jurnal ada kontrol khusus hafalan murid, nantinya akan diisi sesuai dengan surah apa yang disetorkan, berapa jumlah ayat yang disetorkan, kemudian dicatat hari dan tanggalnya”

Untuk ayat yang disetorkan ada target yang sudah ditentukan sesuai dengan tingkatan kelas, pernyataan itu lebih diperjelas Kembali ustadzah Ainayah selaku Pembina tahfiz putri:

“ Saat ini kelas tertinggi di halaqah kami adalah kls 4, untuk kelas 4 sendiri target harian hafalannya adalah 10 baris, kelas tiga 8 baris, kelas dua 5 baris, dan kelas satu 3 baris perhari dan kami aktif mengontrol hafalan mereka melalui jurnal dan group *WhatsApp*”<sup>126</sup>

Berdasarkan hasil observasi tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa pendekatan ini cukup berpengaruh bagi kemajuan hafalan siswa diantaranya adalah:

- a. Penggunaan jurnal dan group *WhatsApp* efektif dalam mengontrol hafalan Al Qur'an halaqah tahfiz di SD Hafizh Al Qurbah Makassar.
- b. Penetapan target hafalan berdasarkan tingkat kelas( kelas 1, kelas 2, kelas 3, dan kelas 4) meningkatkan motivasi siswa.
- c. Jurnal membantu siswa lebih bertanggung jawab dan fokus pada kemajuan pribadi mereka.

---

<sup>126</sup> Ainaya dzakirah, (Kantor SD Unit Parangtambung Pukul : 10.17 WITA), Jumat, 16 Juli 2023



- d. Group *WhatsApp* memfasilitasi interaksi dan komunikasi yang cepat antara siswa, guru( Pembina tahfizh), dan orang tua.

#### 4. Pelaksanaan *Tasmi'*

Pelaksanaan *Tasmi'* hafalan 1 Juz merupakan kegiatan evaluasi hafalan murid untuk melanjutkan ke jenjang hafalan berikutnya di lingkup Yayasan Amal Jariah Indonesia, salah satu kegiatan rutin SD Hafizh Al Qurbah adalah *tasmi'* hafalan 1 Juz. Kegiatan *tasmi'* hafalan adalah merupakan kegiatan kelulusan tahfidz (Menghafal) Qur'an yang ditandai dengan memperdengarkan bacaan Al Qur'an tanpa kesalahan di hadapan para penguji. Kegiatan ini biasanya dihadiri oleh para orang tua, yang turut menyaksikan kelulusan para putera dan puterinya, kemudian setelah selesai Pembina tahfizh memasang pin dan sertifikat sebagai bentuk apresiasi sekolah kepada peserta didik yang telah menyelesaikan hafalannya.<sup>127</sup>

Sebagaimana yang disampaikan wali murid kepada peneliti saat wawancara :

“Alhamdulillah, kebahagiaan dan syukur mengalir dalam hati keluarga kami karena anak kami telah menyelesaikan hafalannya hingga 4 juz dan berhasil melaksanakan *Tasmi'* sebanyak 3 juz. Semoga Allah memberikan kelancaran dan kesuksesan saat anak kami menghadapi *Tasmi'* berikutnya dalam waktu dekat. SD Hafizh Al Qurbah telah menjadi wasilah yang luar biasa dalam mewujudkan cita-cita kami untuk menjadikan anak kami mencintai dan menghafal Al Qur'an. Sekolah ini telah memberikan lingkungan yang mendukung dan inspiratif bagi anak kami dalam mengejar hafalan Al Qur'an. Dukungan dari guru-guru yang berkompeten dan berpengalaman dalam mengajarkan Al Qur'an, serta pembinaan yang intensif dan responsif terhadap perkembangan hafalan anak kami, menjadi kunci keberhasilan perjalanan hafalan ini. Kami merasa terbantu dengan adanya SD Hafizh Al Qurbah karena sekolah ini mampu memberikan dukungan penuh kepada kami sebagai orang tua. Komunikasi yang baik antara sekolah, guru, dan orang tua sangat berharga dalam mendukung perkembangan hafalan anak kami. Jurnal hafalan

<sup>127</sup> <https://amaljariah.org>, di akses pada pukul:12.30, Jumat 28 juli 2023

Al Qur'an dan grup *WhatsApp* menjadi sarana efektif dalam memantau kemajuan hafalan dan memperoleh umpan balik yang membantu kami memberikan dukungan yang tepat bagi anak kami. Dengan harapan yang tulus, kami berdoa semoga anak kami terus diberikan kekuatan dan keteguhan hati dalam mengejar cita-citanya untuk mencintai dan menghafal Al Qur'an. Semoga perjalanan hafalannya semakin lancar dan bermanfaat bagi dirinya, keluarga, dan umat Muslim.”<sup>128</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa SD Hafizh Al Qurbah telah memberikan dampak yang sangat positif dalam mewujudkan cita-cita keluarga untuk menjadikan anak mereka mencintai dan menghafal Al Qur'an. Anak mereka telah berhasil menyelesaikan hafalannya hingga 4 juz dan telah melaksanakan Tasmi' sebanyak 3 juz dengan dukungan penuh dari sekolah, guru-guru, dan tim pengajar. Sebagai kesimpulan SD Hafizh Al Qurbah dapat menjadi wasilah dan telah memberikan dampak positif dan signifikan bagi orang tua yang ingin menjadikan anak mereka mencintai dan menghafal Al Qur'an.

##### 5. Perencanaan Pembelajaran

Menyusun perencanaan pembelajaran (RPP) merupakan hal yang harus dilakukan sebaik mungkin, harus dikemas semenarik mungkin agar proses pembelajaran berjalan dengan maksimal, sehingga pembelajaran itu menjadi pembelajaran yang menyenangkan. Hal ini dilakukan oleh guru atau pendidik sebagai bagian dari persiapan mereka untuk memberikan pengajaran yang berkualitas. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SD Hafizh Al Qurbah para guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran/ *Islamic lesson plan* (ILP) sesuai dengan format dari Yayasan Amal Jariyah, dari yang peneliti lihat

---

<sup>128</sup>Ibu Sufiana Fahmi, S. Pd.I., Wawancara ( Kunjungan rumah, Pukul 17.00 WITA), Senin, 24 Juli 2023

bahwa isi dari format *Islamic lesson plan* ini antara lain: Unit sekolah, nama guru, mata pelajaran, judul materi, tujuan pembelajaran, indikator pembelajaran, kemudian *Yatlu'alahim ayatihi* terdiri dari *qauli* atau dalil Al Qur'an atau As sunnah, *kauni* (kehidupan), *Yuzakkihim* (motivasi). Selanjutnya adalah *Yu'allim* terdiri dari materi (langkah-langkah pembelajaran), Alat dan bahan, Latihan, dan kesimpulan. Dan yang terakhir adalah *Yuzakkihim* (nasehat karakter).<sup>129</sup>

Terkait dengan pelaksanaan pembelajaran sekolah dibawa naungan Yayasan Amal Jariyah memiliki beberapa standar operasional pembelajaran (SOP) mulai dari tiba di sekolah hingga waktu pulang, SOP kedatangan murid, SOP pengaturan kelas, SOP Pembelajaran di kelas, dirumuskan dengan kesepakatan bersama pada saat workshop yang rutin dilaksanakan setiap tahun dengan melibatkan para pengajar, kepala sekolah, ketua bidang, ketua harian dan ketua yayasan.

## 6. Pelaksanaan Pembelajaran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui studi wawancara menunjukkan bahwa para guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan SOP yayasan dan ILP yang telah dibuat terdiri dari :

### a. Kegiatan Pendahuluan

Dalam kegiatan pendahuluan, guru:

1. Murid menyambut guru dengan memberi salam saat guru masuk dikelas

---

<sup>129</sup> Observasi Lapangan, (SD Hafizh Al Qurbah, Pukul: 08.30), Selasa 6 Juni, 2023

2. Menanyakan kabar, niat dan yel-yel untuk membangun kedekatan dan keakraban guru dan murid
  3. Membaca doa sebelum belajar duduk dengan tenang, mengangkat kedua tangan, dan membaca doa sesuai dengan standar yayasan
  4. Mengecek kehadiran murid untuk mengetahui jumlah siswa dan yang berhalangan serta sebagai tolak ukur penilaian dan kedisiplinan yang akan tercatat di raport
  5. Ketua kelas memberikan instruksi persiapan belajar
  6. Guru menanyakan kabar, memberikan motivasi kepada peserta didik secara kontekstual manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Kegiatan Inti
1. Apersepsi, *me-review* kesimpulan materi sebelumnya sebagai pengantar untuk materi yang akan dibahas selanjutnya.
  2. Pemberian materi diawali dengan menulis basmalah di papan tulis, kemudian judul materi dan tujuan pembelajaran. Materi dijelaskan dengan bahasa yang mudah dipahami, guru memberikan apresiasi (*reward*), dan memberikan kesempatan kepada murid yang ingin bertanya.

Terkait dengan pelaksanaan kegiatan inti Ustadzah Sahyuni Hmazah,

S.Si Kembali menambahkan:

Pada pelaksanaan pembelajaran saya melakukannya sesuai dengan rencana yang telah saya buat sehingga apa yang telah direncanakan terlaksana dengan baik yaitu cara pengelolaan kelas dengan menggunakan media pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran

sangat membantu/memudahkan guru dalam pengelolaan kelas, dapat meningkatkan semangat belajar siswa, dapat meningkatkan hasil belajar siswa, proses pembelajaran efektif, efisien dan berkualitas, meningkatkan minat belajar dan kreatifitas siswa.<sup>130</sup>

c. Kegiatan Penutup

1. Memberikan pesan moral
2. Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran
3. Memberikan gambaran singkat terhadap materi selanjutnya
4. Membaca doa (meminta ilmu yang bermanfaat) dan penutup majelis
5. Merapikan perlengkapan pribadi dan kelas
6. Guru menutup kelas dengan memberikan salam.

Berdasarkan studi dokumentasi dan observasi yang peneliti lakukan, guru telah melaksanakan pembelajaran sesuai dengan SOP sekolah dan *Islamic lesson plan* (ILP) yang telah dibuat oleh guru. Guru menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pembelajaran tersebut, meskipun demikian terdapat kekurangan terutama terkait dengan pembatasan waktu yang digunakan saat menerima pelajaran. Keterbatasan waktu ini menyebabkan pembelajaran tidak dapat terlaksana secara maksimal, hanya saja kekurangan yang telah disebutkan di atas bisa dimaklumi mengingat bahwa guru tersebut mengajar murid SD. Mengajar anak-anak pada usia tersebut memang memerlukan pengaturan waktu yang lebih banyak. Para murid SD memiliki tingkat perhatian dan konsentrasi yang terbatas, sehingga diperlukan upaya ekstra dari seorang guru untuk memastikan mereka tetap fokus dan terlibat dalam proses pembelajaran.

---

<sup>130</sup> Sahyuni Hamzah, S. Si, Wali Kelas , Wawancara, (Ruangan Kelas SD Hafizh Al Qurbah , Pukul : 08.30 WITA), 06 Juni 2023

Selain itu, guru juga harus memperhatikan gaya belajar yang berbeda di antara murid-muridnya dan menyediakan metode pengajaran yang beragam untuk memastikan pemahaman yang lebih baik. Keterbatasan waktu ini juga dapat mempengaruhi guru dalam memberikan umpan balik individu kepada setiap murid, yang menjadi penting untuk memantau kemajuan belajar mereka.

Meskipun menghadapi tantangan waktu yang terbatas, dedikasi dan komitmen guru dalam mengatasi hambatan ini layak dihargai. Dengan penerapan pendekatan dan strategi yang efektif, guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan dan mendukung, memungkinkan para murid SD untuk tumbuh dan berkembang secara optimal dalam proses pembelajaran mereka.

#### 7. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran dilakukan melalui ujian pada akhir setiap bab atau tema. Ujian ini berisi soal-soal yang telah dipelajari dan mudah dipahami oleh murid. Setelah ujian, hasil pekerjaan murid dikembalikan dalam waktu maksimal 1 pekan dan diberikan koreksi untuk membantu murid memahami kesalahan dan meningkatkan pemahaman mereka.<sup>131</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terkait kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, ditemukan bahwa guru telah merencanakan evaluasi dengan cermat dalam *Islamic Lesson Plan* (ILP) dan berhasil melaksanakan penilaian sesuai dengan petunjuk penilaian yang telah ditetapkan. Meskipun

---

<sup>131</sup> Arsip Jariyah Edukasi, *Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah* (Informan Ustadz Mario Jaya, S.Pd. M.Pd, Kepsek SD Hafizh Al Qurbah, Pukul: 09.18 WITA), Ahad 16 Juli 2023

demikian, terdapat kendala sedikit yang dihadapi oleh guru, yaitu jumlah pengajar yang terbatas.

Kendala ini terutama terkait dengan keterbatasan tenaga pengajar yang ada. Jumlah guru yang sedikit dapat menyulitkan pengaturan waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh. Namun, meskipun dihadapkan dengan keterbatasan ini, guru tetap berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan evaluasi dengan baik dan memanfaatkan hasil penilaian sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Meskipun ada kendala jumlah pengajar yang sedikit, perlu diapresiasi upaya dan dedikasi guru dalam menjalankan evaluasi pembelajaran. Dalam mengatasi kendala ini, mungkin diperlukan dukungan lebih lanjut dari pihak sekolah untuk memastikan adanya jumlah guru yang memadai dan dapat memberikan perhatian yang optimal pada proses evaluasi pembelajaran

#### 8. Pengisian LKG (Lembar kerja guru) secara rutin

Sebagai acuan penilaian efektivitas kinerja guru dari hasil observasi peneliti, pengisian lembar kerja guru yang didalamnya mencakup tugas-tugas tambahan seperti piket kebersihan, penanggung jawab penjemputan dan pemulangan murid, mengawasi sholat sunnah dan sholat wajib, serta dzikir pagi dan petang dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana guru telah melaksanakan tanggung jawabnya di luar tugas mengajar. Evaluasi berdasarkan lembar kerja ini dapat membantu menilai kinerja dan kontribusi guru secara lebih komprehensif, melampaui aspek pengajaran di dalam kelas. Sebagaimana yang disampaikan kepala sekolah kepada peneliti:

“Sebagai kepala sekolah, kami mengapresiasi upaya penelitian yang telah dilakukan terkait penilaian efektivitas kinerja guru berdasarkan lembar kerja. Kami senang melihat bahwa pengisian lembar kerja guru mencakup tugas-tugas tambahan seperti piket kebersihan, penanggung jawab penjemputan dan pemulangan murid, mengawasi sholat sunnah dan sholat wajib, serta dzikir pagi dan petang. Kami berharap dapat memahami lebih dalam sejauh mana efektivitas kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab di luar ruang kelas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah kami. Kami berterima kasih atas dedikasi penelitian yang telah dilakukan dan berharap temuan ini dapat memberikan manfaat bagi perbaikan dan pengembangan selanjutnya di bidang pendidikan.”<sup>132</sup>

Sebagai kesimpulan peneliti terhadap hal ini pengisian lembar kerja guru dengan tugas-tugas tambahan seperti piket kebersihan, penanggung jawab penjemputan dan pemulangan murid, mengawasi sholat sunnah dan sholat wajib, serta dzikir pagi dan petang dapat menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kinerja guru di sebuah sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melibatkan guru dalam tugas-tugas tambahan ini memiliki dampak positif terhadap keberlangsungan kegiatan sekolah dan kesejahteraan siswa. Dengan menjalankan tugas-tugas tersebut, guru menunjukkan komitmen mereka yang lebih luas dalam mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi kepala sekolah dan staf pengelola sekolah untuk mengembangkan program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru, serta memberikan apresiasi yang layak atas kontribusi dan upaya mereka di luar lingkup pengajaran di kelas.

---

<sup>132</sup> Mario Jaya, S.Pd., M.Pd., Wawancara , (Kantor SD Hafizh Unit Parangtambung, Pukul: 11.18 WITA), Sabtu, 21 Juli 2023



Kesimpulan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan aspek tambahan dalam penilaian kinerja guru untuk menggambarkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kontribusi mereka terhadap kesuksesan pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan penting bagi perbaikan dan pengembangan sistem pendidikan di sekolah yang bersangkutan dan mungkin juga bagi sekolah lainnya.

#### **4. Upaya Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar**

Ketika membahas tentang kinerja, berbagai ahli memiliki beragam pandangan, namun secara prinsip, mereka sepakat bahwa kinerja adalah tindakan individu dalam mencapai tujuan. Kinerja melibatkan komponen yang terkait dengan tugas, fungsi, dan jabatan seseorang.

Untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru-guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah:

##### **a. Memperbaharui Niat dan Memberikan Motivasi**

Kepala Sekolah di SD Hafizh Al Qurbah dengan tegas senantiasa mengingatkan para guru untuk selalu memperbaharui niat dalam mengajar, terutama karena sekolah ini merupakan tempat bagi para penghafal Qur'an. Keberhasilan dari pendidikan diyakini terletak pada keikhlasan yang tulus dalam memberikan pengajaran kepada siswa. Dengan memperteguh niat yang ikhlas, para guru di SD Hafizh Al Qurbah berupaya untuk menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan ketulusan, demi membentuk generasi yang berakhlak Qur'ani dan berkualitas dalam keilmuan. Semangat dan komitmen kepala sekolah dalam mengingatkan akan pentingnya keikhlasan dalam mengajar memberikan inspirasi

bagi seluruh elemen sekolah untuk bersama-sama menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan menginspirasi siswa untuk berprestasi dalam berbagai aspek kehidupan. Sejalan dengan itu kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Sebagaimana motto yayasan *ridhollah wa ajrul akhirah* para guru senantiasa diingatkan untuk selalu memperbaharui niat dalam mengajar karena hal ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah, keikhlasan guru memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan pendidikan di SD Hafizh Al Qurbah. Niat yang ikhlas dari para guru menjadi pendorong utama dalam memberikan pengajaran yang bermakna dan efektif kepada siswa. Tanpa keikhlasan, mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran menjadi sulit, karena keikhlasan memberikan energi dan dedikasi yang tinggi dalam melibatkan siswa secara positif”<sup>133</sup>

Menurut peneliti, guru-guru yang memiliki niat ikhlas cenderung memberikan perhatian lebih pada perkembangan akademik dan karakter siswa. Mereka dengan tulus berupaya memahami kebutuhan dan potensi masing-masing siswa, sehingga dapat memberikan bimbingan yang sesuai dan menginspirasi mereka untuk belajar dengan giat.

Keikhlasan guru juga menciptakan lingkungan belajar yang positif, penuh semangat, dan saling mendukung. Hal ini mempengaruhi atmosfer di kelas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan minat dan motivasi siswa dalam mengejar pengetahuan dan keunggulan akademik dalam SD Hafizh Al Qurbah, keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari prestasi akademik siswa, tetapi juga dari perkembangan spiritual dan moral mereka. Guru yang ikhlas berperan sebagai teladan bagi siswa dalam menghayati nilai-nilai Qur'ani dan berbudi pekerti luhur.

Dengan begitu, keikhlasan guru di SD Hafizh Al Qurbah merupakan kunci utama dalam membentuk generasi yang berakhlak Qur'ani, berwawasan luas, dan

---

<sup>133</sup> Mario Jaya, S.Pd., M.Pd., Wawancara , (Kantor SD Hafizh Unit Parangtambung, Pukul: 11.18 WITA), Sabtu, 21 Juli 2023

berkualitas dalam keilmuan. Melalui niat yang ikhlas, guru memberikan dampak positif yang kuat bagi perkembangan holistik siswa dan menciptakan suasana belajar yang membangun dan inspiratif.

#### **b. Penguatan Keilmuan Melalui Pembinaan Kompetensi Guru Setiap Sabtu Ahad (Ulul Albab Center)**

Penguatan keilmuan melalui kuliah intensif yang dilaksanakan setiap Sabtu dan Ahad merupakan salah satu bagian penting dari upaya kepala sekolah dan yayasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Dengan menyelenggarakan Pembinaan Kompetensi Guru secara teratur, guru diberikan kesempatan untuk mengembangkan pemahaman dan pengetahuan mereka dalam bidang pendidikan dan mata pelajaran yang mereka ajarkan dengan pengajar alumnus Timur Tengah, serta kampus terkemuka dalam dan luar negeri. Pembinaan kompetensi guru tersebut dapat mencakup berbagai topik relevan, penguatan ilmu tajwid, tarbiyah nabawiyah, akhlak dan hadits, tadabbur Al Qura'an, bahasa Arab, dan Bahasa Inggris menjadikan Ulul Albab sebagai sekolah pendidik muslim berkarakter yang komprehensif.<sup>134</sup>

Dari data yang diperoleh diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa nisiatif kepala sekolah dan yayasan untuk menyediakan kesempatan ini menunjukkan komitmen mereka dalam mendukung pengembangan profesional para guru. Dengan adanya program kuliah intensif secara berkala, diharapkan para guru dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka, dan akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di SD Hafizh Al Qurbah secara keseluruhan.

---

<sup>134</sup> <https://amaljarah.org-ulul-albab-center>, di akses pada pukul:20.23, Sabtu 29 juli 2023

### c. Setoran hafalan harian guru

Program setoran hafalan harian Qur'an merupakan salah satu inisiatif kepala sekolah dan yayasan untuk meningkatkan kualitas guru sebagai pendidik di SD Hafizh Al Qurbah. Kegiatan ini tidak hanya diwajibkan bagi para guru mata pelajaran, tetapi juga bagi para pembina tahfidz guna memperkuat kualitas hafalan mereka. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru-guru di sekolah tersebut memiliki kemampuan menghafal Al Qur'an dengan baik dan dapat memberikan pengajaran yang berkualitas kepada para siswa. Sebagaimana yang diungkapkan ustadzah Sahyuni Hamzah, S.Si :

"Sebagai seorang guru di SD Hafizh Al Qurbah, saya merasa terdorong dan bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam program setoran hafalan harian Qur'an. Program ini merupakan inisiatif dari kepala sekolah dan yayasan untuk meningkatkan kualitas kami sebagai pendidik dan pembina tahfidz di sekolah ini. Dalam program ini, setoran hafalan Qur'an merupakan kegiatan yang diwajibkan bagi seluruh guru mata pelajaran maupun para pembina tahfidz. Kami sadar bahwa menghafal Al Qur'an adalah bagian integral dari tugas dan tanggung jawab kami sebagai pendidik di sekolah penghafal Al Qur'an ini. Dengan kewajiban ini, kami merasa semakin terdorong untuk menjaga kualitas hafalan kami agar senantiasa berada pada tingkat yang baik dan memberikan contoh yang positif bagi para siswa. Setiap hari, kami berkomitmen untuk menghafal dan mengulang hafalan kami dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan pengajaran agama yang berkualitas dan mendalam kepada para siswa."<sup>135</sup>

Dari hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan menunjukkan bahwa program setoran hafalan harian Qur'an di SD Hafizh Al Qurbah memiliki dampak yang positif dalam meningkatkan kualitas guru sebagai pendidik dan pembina tahfidz. Dengan diwajibkannya program ini, para guru dan pembina tahfidz merasa lebih terdorong dan bertanggung jawab untuk menghafal Al Qur'an dengan baik.

---

<sup>135</sup> Sahyuni Hamzah, S. Si, Wali Kelas , Wawancara, (Ruangan Kelas SD Hafizh Al Qurbah , Pukul : 08.30 WITA), 06 Juni 2023

Program ini menjadi salah satu upaya yang efektif dalam mencapai tujuan sekolah sebagai lembaga pendidikan penghafal Al Qur'an.

#### **d. Pelatihan Kenaikan Pangkat Guru (PKPG dan *Workshop*)**

Program pelatihan kenaikan pangkat guru yang diselenggarakan oleh yayasan merupakan inisiatif yang sangat berarti bagi para pengajar yang ada di bawa naungan Yayasan Amal Jariyah, dengan diadakannya pelatihan ini setahun sekali, para guru memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya dan mendapatkan informasi terkini dari pemateri yang ahli di bidangnya. Selain sebagai sarana peningkatan kompetensi, pelatihan ini juga memiliki dampak yang signifikan dalam proses kenaikan pangkat bagi para pengajar. Sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat, kegiatan ini menunjukkan komitmen yayasan dan sekolah dalam memberikan dukungan dan kesempatan bagi para guru untuk terus berkembang.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh ketua yayasan H. Ardian Kamal, M.Sc pada saat kegiatan workshop yang berlangsung di Pare-pare pada awal bulan juli lalu:

"Program pelatihan kenaikan pangkat guru yang diselenggarakan oleh yayasan merupakan kegiatan tahunan dalam menunjukkan komitmen untuk mendukung dan memberikan kesempatan bagi para guru dalam terus berkembang. Dengan kehadiran para pemateri yang berkompeten, para pengajar dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Selain itu, pelatihan ini juga menjadi salah satu syarat penting dalam proses kenaikan pangkat, yang mendorong semangat dan motivasi para pendidik untuk selalu memperbaharui niat dan mengharapkan ridha Allah dalam menjalankan amanah sebagai pendidik."<sup>136</sup>

---

<sup>136</sup> Penyampaian Ketua Yayasan pada pembukaan kegiatan PKPG, Senin, Pukul 9.56 WITA 2 Juli

Menurut peneliti dengan kehadiran pemateri yang berkompeten, pelatihan ini memberikan materi dan wawasan baru yang dapat diterapkan dalam pembelajaran dan pengajaran di kelas. Para guru dapat memperluas pengetahuan mereka, menggali metode pengajaran terbaru, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang berkembang pesat. Keseluruhan, program pelatihan kenaikan pangkat guru yang diadakan sekali setahun oleh yayasan merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme para pengajar, memastikan kualitas pengajaran yang unggul, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa di sekolah tersebut.

#### **e. Pengadaan Sarana dan Prasarana**

Pengadaan fasilitas sarana dan prasarana dalam sekolah merupakan upaya penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan mendukung proses pembelajaran. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa.

Terkait dengan hal tersebut, kepala sekolah SD Hafizh Al Qurbah saat ini tengah berupaya melakukan pembenahan terkait pengadaan sarana dan prasarana di sekolah. Menjadi sekolah baru, proses pengadaan fasilitas dilakukan secara bertahap guna memastikan kualitas dan kelengkapan yang optimal. Kepala sekolah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung bagi para siswa dan guru. Dalam upayanya, kepala sekolah aktif berkomunikasi dengan ketua yayasan untuk mendapatkan dukungan dan memastikan langkah-langkah yang diambil sejalan dengan visi dan misi sekolah.<sup>137</sup>

---

<sup>137</sup> Observasi Lapangan, (SD Hafizh Al Qurbah, Pukul: 09.30), Selasa 6 Juni, 2023

## **B. Pembahasan Penelitian**

### **1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

Berbicara tentang peran kepala sekolah sebagai manajer memang menarik, karena mereka tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai manajer yang melaksanakan proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan mengkoordinasikan. Kepala sekolah bertanggung jawab menyusun program jangka pendek, menengah, dan jangka panjang sebagai bagian dari upaya untuk mengoptimalkan langkah-langkah kerja dengan skala prioritas. Dengan demikian, kepala sekolah memainkan peran yang krusial dalam memastikan efisiensi dan keberhasilan operasional sekolah.

Salah satu aspek penting yang menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan adalah perencanaan pembelajaran dan program tahfidz. Kepala sekolah dan tim pengajar menyadari pentingnya membangun pondasi pembelajaran yang kuat, serta memberikan perhatian khusus dalam mengimplementasikan program tahfidz, di mana siswa diajarkan untuk menghafal Al-Qur'an dengan baik. Kualitas pembelajaran dan penghafalan Al-Qur'an yang baik menjadi tujuan utama dalam rangka memberikan pendidikan yang holistik bagi siswa, menggabungkan pengetahuan akademik dan spiritual yang kuat.

Selain aspek akademik, kepala sekolah juga memberikan perhatian serius dalam penanaman adab yang islami di lingkungan sekolah. Mereka menyadari bahwa pembiasaan adab yang baik membentuk akhlak yang mulia pada siswa, dan akhlak yang baik ini sesuai dengan nilai-nilai islami yang menjadi landasan utama

sekolah. Dengan menciptakan iklim sekolah yang islami, kepala sekolah berharap mendapatkan ridha Allah dalam setiap langkah pendidikan yang dijalankan.

Tidak hanya itu, sekolah juga menerapkan model pembelajaran yang menarik dengan pendekatan berbasis islami. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang harmonis, di mana siswa merasa terinspirasi dan termotivasi dalam mengejar ilmu pengetahuan dan keagamaan. Dengan pendekatan ini, sekolah berharap siswa dapat mengembangkan minat belajar yang tinggi dan berkembang menjadi individu yang cerdas, berakhlak mulia, serta berkontribusi positif bagi masyarakat dan umat.

Komitmen dan langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah dan para guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar menggambarkan tekad yang sungguh-sungguh dalam menciptakan sebuah lembaga pendidikan yang berfokus pada pembinaan akhlak mulia siswa, penghafal Al-Qur'an, dan pembelajaran akademik yang berkualitas. Dengan adanya pembenahan yang terus-menerus dan upaya berkesinambungan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, diharapkan SD Hafizh Al Qurbah akan menjadi sekolah yang mampu memberikan kontribusi positif bagi siswa-siswinya, masyarakat di sekitarnya, serta menjadi contoh inspiratif bagi sekolah-sekolah lain dalam menerapkan pendekatan berbasis nilai-nilai islami dalam pendidikan.

Penerapan manajerial kepala sekolah sebagai pengawas dilakukan dengan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan semua SOP agar berjalan maksimal. Pengorganisasian dan penggerakannya dimulai dari pengawasan pembuatan program semester, termasuk pengisian *Islamic lesson plan* secara rutin oleh para



guru. Selain itu, pelaksanaan KBM juga menjadi bagian dari pengawasan, di mana semua proses tersebut dievaluasi secara rutin melalui rapat bersama. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap aspek pembelajaran dan manajemen di sekolah berjalan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan sesuai dengan nilai-nilai islami.

### a. Menyusun Perencanaan Sekolah untuk Berbagai Tingkatan Perencanaan

#### 4.1 tabel tabulasi menyusun perencanaan sekolah

No.	Hasil Penelitian
1	Kepala sekolah menyusun rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran berdasarkan kalender akademik yayasan.
2	Rencana kegiatan mencakup berbagai jenis kegiatan dan waktu pelaksanaannya yang dicantumkan dalam <i>time schedule</i> .
3	Pencatatan berupa checklist dan alat kontrol lainnya digunakan untuk memastikan pelaksanaan sesuai jadwal yang ditentukan.
4	Perencanaan yang matang menjadi dasar penting bagi kepala sekolah untuk melaksanakan program-program pendidikan secara efisien dan terarah.
5	<i>Time schedule</i> membantu kepala sekolah tetap fokus dan menjadi pengingat untuk tidak melewatkan kegiatan yang telah dijadwalkan.
6	Penggunaan checklist sebagai alat kontrol membantu kepala sekolah dalam mengevaluasi efektivitas program kegiatan.
7	Strategi perencanaan mendapat dukungan dan sinkronisasi dari pihak yayasan melalui rapat dan musyawarah bersama.
8	Program asrama di kelas IV SD bertujuan untuk memaksimalkan peserta didik dalam menghafal Al Qur'an dan meminimalisir penggunaan <i>gadget</i> .

9	Rencana kerja sekolah, rencana tahunan, dan anggaran pendapatan dan belanja sekolah merupakan bagian dari perencanaan strategis kepala sekolah.
10	Daftar kebutuhan perlengkapan dibagikan kepada setiap kelas untuk memaksimalkan pembelajaran dan halaqah tahfizh di kelas.
11	Anggaran dikeluarkan untuk menghias kelas dan renovasi pagar untuk sekolah di bawah naungan Yayasan Amal Jariyah Indonesia. <sup>138</sup>

Sebagai kepala sekolah di SD Hafizh Al Qurbah, Ustadz Mario Jaya, S.Pd, M.Pd memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi perencanaan. Dalam wawancara dengan peneliti, beliau menyampaikan bahwa sebagai kepala sekolah, beliau telah melakukan beberapa hal terkait perencanaan. Salah satu tindakan penting yang dilakukan adalah menyusun rencana kegiatan tahunan setiap awal tahun ajaran. Rencana ini disesuaikan dengan kalender akademik yayasan sehingga memungkinkan evaluasi keefektifan rencana tersebut. Dalam time schedule yang ada, berbagai jenis kegiatan serta rencana waktu pelaksanaannya dicantumkan dengan jelas. Selanjutnya, untuk memastikan pelaksanaan sesuai jadwal yang ditentukan, dilakukan pula pencatatan berupa checklist dan alat kontrol lainnya.

Peran kepala sekolah dalam perencanaan ini sangat strategis. Perencanaan yang matang menjadi dasar penting bagi kepala sekolah untuk melaksanakan program-program pendidikan dengan efisien dan terarah. Kehadiran time schedule yang mencakup seluruh rencana kegiatan menjadi alat bantu yang membantu kepala sekolah agar tetap terfokus dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, time schedule

---

<sup>138</sup> Wawancara Informan , Pukul: 11.18 WITA), Sabtu, 21 Juli 2023

juga berfungsi sebagai pengingat agar kepala sekolah tidak melewatkan kegiatan yang telah dijadwalkan. Penggunaan checklist sebagai alat kontrol merupakan tindakan yang cerdas dan membantu kepala sekolah dalam mengevaluasi apakah program kegiatan tersebut terlaksana secara efektif atau tidak.

Penting untuk dicatat bahwa strategi perencanaan kepala sekolah ini mendapat dukungan dan sinkronisasi dari pihak yayasan. Ustadz Iksan, S.Pd menyampaikan bahwa setiap awal tahun ajaran, rapat diadakan oleh ketua yayasan, ketua bidang pendidikan, dan kepala sekolah untuk menyusun kalender akademik dan membahas rencana kegiatan pada tahun berjalan. Dalam pertemuan tersebut, dipertimbangkan program sekolah baik jangka panjang, menengah, dan jangka pendek. Selain itu, Ustadz Hamzah, selaku Pembina halaqah tahfizh di SD Hafizh Al Qurbah juga menyatakan bahwa pihak sekolah dan orang tua siswa telah mengadakan pertemuan rapat untuk membahas program asrama bagi kelas IV SD. Program ini bertujuan untuk memaksimalkan peserta didik dalam menghafal Al Qur'an dengan tujuan menjadi hafizh 30 juz sebelum baligh. Program asrama tersebut juga merupakan upaya untuk meminimalisir penggunaan gadget bagi anak.

Perencanaan strategis oleh kepala sekolah mencakup pengembangan sekolah dan telah dituangkan dalam rencana kerja sekolah. Rencana tahunan dan rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah juga menjadi bagian penting dari strategi ini. Semua rencana ini disusun melalui musyawarah bersama yang menjadi agenda tahunan Yayasan Amal Jariyah Indonesia yang dipimpin langsung oleh ketua yayasan.

Sebagai contoh nyata dari perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, daftar kebutuhan perlengkapan dibagikan kepada setiap kelas. Ustadzah Sahyuni Hamzah selaku wali kelas 1 menyatakan bahwa daftar kebutuhan seperti meja, kursi lipat, papan tulis, karpet, dan lain-lain diberikan kepada wali kelas. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan pembelajaran dan halaqah tahfizh di kelas. Selain itu, kepala sekolah juga mengeluarkan anggaran untuk menghias kelas dan renovasi pagar untuk masing-masing sekolah yang ada di bawah naungan Yayasan Amal Jariyah Indonesia, termasuk SD Hafizh Al Qurbah.

**b. Memperkuat Budaya dan Iklim Pembelajaran Islami yang Kondusif dan Inovatif bagi Peserta Didik**

4.2 tabulasi Budaya dan Iklim Pembelajaran Islami yang Kondusif dan Inovatif bagi Peserta Didik

No.	Hasil Penelitian
1	Kepala sekolah berperan sentral membentuk identitas dan karakter sekolah Islami.
2	Ajaran Islam tercermin dalam setiap aspek kehidupan sekolah.
3	Pendidikan iman dan adab menjadi fokus, selain menghafal Al-Quran.
4	Buku ajar menyampaikan nilai-nilai Islami untuk siswa.
5	Kepala sekolah memberikan contoh teladan berakhlak dan beretika.
6	Pemimpin mengutamakan ajaran Al-Quran dan As-Sunnah.
7	Tujuan menciptakan suasana Islami untuk bertaqwa dan bermoral.
8	Semangat beragama menjadi landasan kesuksesan di dunia dan akhirat.
9	Motivasi dan penghargaan diberikan kepada guru pembina tahfizh.
10	Prioritas dalam menciptakan lingkungan belajar positif dan produktif.
11	Komunikasi dengan yayasan untuk memaksimalkan fasilitas sekolah.
12	Suasana kerja harmonis dijaga sebagai tuntutan agama.
13	Kepala sekolah berkomitmen menciptakan iklim pembelajaran Islami yang kondusif dan inovatif. <sup>139</sup>

<sup>139</sup> Wawancara Informan, Pukul : 14.17 WITA, Sabtu, 15 Juli 2023

Pada penelitian ini, fokus utama adalah bagaimana kepala sekolah mampu memperkuat budaya dan iklim pembelajaran Islami yang kondusif dan inovatif bagi peserta didik di SD Hafizh Al Qurbah Makassar. Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam membentuk identitas dan karakter sekolah yang islami, di mana ajaran-ajaran agama Islam tercermin dalam setiap aspek kehidupan sekolah.

Ustadzah Ainayah sebagai Pembina tahfizh di SD Hafizh Al Qurbah menekankan bahwa selain menghafal Al-Quran, sekolah ini juga menekankan pada pendidikan iman dan adab. Anak-anak dilatih untuk mengamalkan adab dalam berbagai aspek kehidupan, seperti adab makan dan minum, adab tidur dan bangun tidur, serta pemahaman tentang rukun iman dan Islam. Semua nilai-nilai Islami ini telah terangkum dalam buku ajar yang disediakan oleh yayasan.<sup>140</sup>

Kepala sekolah yang islami memberikan contoh teladan dalam berakhlak dan beretika, dan hal ini akan menjadi inspirasi bagi seluruh anggota sekolah, termasuk guru dan staf, untuk mengembangkan sikap yang baik dan mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, seorang pemimpin yang baik harus berpedoman kepada ajaran Al-Quran dan As-Sunnah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, seperti keadilan, integritas, kejujuran, kebijaksanaan, dan perhatian kepada umat.

Untuk menciptakan suasana sekolah yang islami, kepala sekolah tidak hanya membentuk generasi yang berkualitas secara akademis, tetapi juga menghasilkan

---

<sup>140</sup>Wawancara Informan, (Kantor SD Unit Parangtambung Pukul : 14.17 WITA), Sabtu, 15 Juli 2023

individu yang bertaqwa, bermoral, dan berkepribadian Islami yang kokoh. Semangat beragama yang tumbuh dalam setiap jengkal sekolah akan menjadi wahana bagi peserta didik untuk mencapai keberhasilan dunia dan akhirat.

Dalam menciptakan iklim pembelajaran Islami yang kondusif dan inovatif, kepala sekolah memberikan motivasi kepada para guru, khususnya pembina tahfizh, berupa nasehat tentang keutamaan mengajar Al-Quran. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan dukungan berupa penghargaan dan pengakuan terbuka atas dedikasi dan kerja keras para guru. Penciptaan lingkungan belajar yang positif dan produktif menjadi prioritas dalam menciptakan suasana sekolah yang kondusif bagi proses pembelajaran.

Meskipun SD Hafizh Al Qurbah masih tergolong sekolah baru dan fasilitasnya masih perlu ditingkatkan, kepala sekolah berusaha memaksimalkan fasilitas sekolah melalui komunikasi dengan yayasan. Penciptaan suasana kerja yang sehat dan harmonis di kalangan warga sekolah juga merupakan tuntutan agama yang penting, karena dalam Islam, menjaga hubungan yang harmonis antara sesama adalah perintah yang ditegaskan dalam Al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad *Shallallahu 'alahi wasallam*. Keberhasilan dalam menciptakan iklim pembelajaran Islami yang kondusif dan inovatif di SD Hafizh Al Qurbah merupakan hasil dari komitmen dan dedikasi kepala sekolah dalam membentuk lingkungan pendidikan yang Islami dan bermartabat.

### c. Mengelola Guru Dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal (Memimpin Guru)

#### 4.3 tabulasi pendayagunaan SDM secara optimal (memimpin guru)

No.	Hasil Penelitian
1	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru untuk tetap fokus dan konsisten dalam melaksanakan tugas.
2	Kerja sama yang baik antara guru dan staf dibangun untuk menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan mendukung program pembelajaran.
3	Pertemuan rutin dilakukan setiap akhir bulan, memberikan motivasi dan pengarahan kepada dewan guru dan staf.
4	Pengarahan dan motivasi dari kepala sekolah meningkatkan kinerja guru, terutama dalam halaqah tahfizh dan kegiatan pembelajaran.
5	Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memberikan arahan dan dukungan kepada guru dan staf untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah.
6	Hubungan harmonis di antara komponen pendidikan menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien bagi peserta didik.
7	Kepala sekolah telah berhasil mengelola guru dengan baik, meningkatkan kualitas pendidikan, dan mencapai tujuan sekolah yang lebih baik. <sup>141</sup>

Eksistensi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat berpengaruh, dan salah satu strategi yang diterapkan adalah memberikan pengarahan kepada guru agar tetap fokus dalam melaksanakan tugas pokoknya sesuai tanggung jawabnya. Kepala sekolah memberikan arahan yang penting agar guru dapat konsisten dalam melaksanakan tugas keguruannya, karena guru sebagai manusia juga memiliki banyak persoalan yang perlu diperhatikan agar tugas mengajar dapat berjalan lancar.

<sup>141</sup> Wawancara Informan Pukul: 11.18 WITA, Sabtu, 21 Juli 2023

Selain memberikan pengarahan, kepala sekolah juga membangun kerja sama yang baik antara komponen internal sekolah, yaitu antara guru dan staf. Hal ini penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan sekolah, sehingga suasana kerja menjadi kondusif dan mendukung berjalannya program pembelajaran dengan baik.

Hasil observasi penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Hafizh Al Qurbah secara rutin memberikan pengarahan kepada dewan guru dan staf melalui pertemuan bulanan, khususnya dalam hal motivasi kerja. Pertemuan rutin ini dilakukan setiap akhir bulan dan memiliki pengaruh yang besar dalam memotivasi guru untuk melaksanakan tugas-tugas, terutama yang berkaitan dengan kegiatan halaqah tahfizh dan kegiatan pembelajaran.

Dengan adanya pengarahan dan motivasi dari kepala sekolah, guru di SD Hafizh Al Qurbah menjadi lebih termotivasi dan fokus dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memberikan arahan dan dukungan kepada guru dan staf, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Selain itu, menciptakan hubungan yang harmonis di antara komponen pendidikan di lingkungan sekolah juga menjadi perhatian kepala sekolah. Suasana yang harmonis dan kondusif memungkinkan terciptanya lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien bagi peserta didik.

Kesimpulannya, kepala sekolah SD Hafizh Al Qurbah Makassar telah berhasil mengelola guru dengan baik, dengan memberikan pengarahan dan motivasi secara rutin. Hal ini berdampak positif dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan iklim kerja yang kondusif di sekolah. Tindakan kepala sekolah



dalam pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan sekolah yang lebih baik.

**a. Mengoptimalkan Penggunaan Sarana dan Prasana Sekolah (Mengelola sarana dan prasarana)**

tabel 4.4 tabulasi penggunaan sarana dan prasana sekolah secara optimal

No.	Hasil Penelitian
1	Kepala sekolah memanfaatkan fasilitas sesuai fungsinya dengan efisien.
2	Fasilitas dijaga dengan baik untuk keberlangsungan dan pemeliharaan.
3	Guru diajak untuk menggunakan fasilitas belajar dalam pembelajaran.
4	Kepala sekolah dan staf berusaha memperbaiki dan meningkatkan fasilitas.
5	Penggunaan fasilitas di sekolah berjalan efektif dan dijaga dengan baik.
6	Peserta didik bertanggung jawab dalam menjaga fasilitas sekolah. <sup>142</sup>

Kepala Sekolah SD Hafizh Al Qurbah Makassar telah melakukan beberapa upaya dalam mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana di sekolah. Pertama, kepala sekolah memanfaatkan fasilitas yang ada sesuai dengan fungsinya, sehingga setiap fasilitas dapat dimanfaatkan secara maksimal dan efisien. Kedua, fasilitas yang telah dimiliki oleh sekolah dirawat dengan baik agar dapat digunakan dalam jangka waktu yang lama. Hal ini menunjukkan kepedulian kepala sekolah terhadap keberlangsungan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga menganjurkan kepada setiap guru untuk memanfaatkan fasilitas belajar yang telah tersedia dalam kegiatan pembelajaran.

<sup>142</sup> Wawancara Informan, , Pukul : 08.30 WITA , 14 Juli 2023.

Hal ini menunjukkan adanya koordinasi dan sinergi antara kepala sekolah dan guru dalam menggunakan sarana dan prasarana pendidikan dengan bijaksana.

Meskipun sarana dan prasarana di SD Hafizh Al Qurbah masih kurang memadai karena statusnya sebagai sekolah baru, namun kepala sekolah dan staf berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan fasilitas tersebut. Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa sekolah ini mengalami perkembangan yang cukup pesat, dan sudah dikenal di masyarakat. Dalam kondisi seperti ini, kepala sekolah perlu mengelola pengadaan sarana dan prasarana dengan baik untuk menyesuaikan dengan perkembangan peserta didik dan kebutuhan pembelajaran.

Ustadzah Sahyuni menambahkan bahwa SD Hafizh Al Qurbah telah dikenal di masyarakat, dan kepercayaan dari para dosen-dosen di beberapa kampus menjadi kebanggaan tersendiri bagi sekolah. Meskipun ada keterbatasan fasilitas, namun sekolah ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik. Pengadaan fasilitas akan dilakukan secara bertahap sesuai dengan musyawarah bersama dengan yayasan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa penggunaan sarana dan prasarana di sekolah sudah berjalan efektif. Peserta didik terlihat menjaga fasilitas dengan baik, seperti tidak mencoret-coret meja dan tembok kelas, mengembalikan barang pada tempatnya, serta tidak merusak hiasan kelas. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dan tanggung jawab dari peserta didik dalam menjaga fasilitas sekolah.

Kesimpulannya, kepala sekolah SD Hafizh Al Qurbah Makassar telah berhasil mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana sekolah dengan berbagai upaya yang dilakukan. Meskipun ada keterbatasan fasilitas, sekolah ini

berkomitmen untuk terus meningkatkan fasilitas pendidikan secara bertahap. Pengelolaan yang baik terhadap sarana dan prasarana berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung proses pembelajaran yang efektif bagi peserta didik.

## 2. Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah

### a. Perencanaan halaqah Tahfizh

#### 4.5 Tabulasi perencanaan halaqah tahfizh

No.	Hasil Penelitian
1	Perencanaan tahfizh dilakukan secara strategis dengan kurikulum terstruktur dan pemilihan guru kompeten.
2	Pengawasan dan pemantauan hafalan dilakukan dengan intensitas tinggi melalui murajaah harian dan voice note.
3	Peran orang tua penting dalam mendukung proses tahfizh dengan mendampingi dan mengirimkan setoran hafalan.
4	Efektivitas kinerja guru tercermin dalam upaya terstruktur dan intensif dalam mendukung hafalan peserta didik.
5	Kolaborasi antara guru, kepala sekolah, ketua yayasan, dan orang tua menjadi kunci keberhasilan tahfizh. <sup>143</sup>

Perencanaan tahfizh merupakan langkah strategis untuk mencapai tujuan pembelajaran Al Qur'an yang baik sesuai kaidah tajwid. Dalam perencanaan ini, kepala sekolah dan ketua yayasan berperan penting dalam menentukan kurikulum yang terstruktur, pengadaan fasilitas, dan pemilihan guru yang kompeten dan berpengalaman mengajarkan Al Qur'an.

<sup>143</sup>Wawancara Informan , Pukul: 11.18 WITA, Sabtu, 21 Juli 2023

Pengawasan dan pemantauan terhadap perkembangan hafalan dilakukan dengan intensitas tinggi. Guru dan pembina tahfizh melakukan pemantauan dengan mengadakan murajaah harian dan memantau perkembangan hafalan melalui pengiriman *voice note* di grup melalui *WhatsApp*. Hal ini menunjukkan komitmen dan perhatian yang tinggi dari pihak sekolah terhadap perkembangan hafalan peserta didik.

Selain peran sekolah, orang tua juga memiliki peran penting dalam mendukung proses tahfizh anak-anak mereka. Orang tua membantu memantau perkembangan hafalan anak dengan mendampingi mereka dalam proses murajaah hafalan, mengisi jurnal harian, dan aktif mengirimkan setoran hafalan melalui grup *WhatsApp*. Komunikasi yang baik antara guru dan orang tua membantu menciptakan lingkungan kolaboratif yang responsif terhadap kebutuhan siswa.

Dari informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja guru dalam perencanaan halaqah tahfizh di SD Hafizh Al Qurbah tercermin dalam upaya yang terstruktur dan intensif dalam mendukung hafalan Al Qur'an peserta didik. Kolaborasi antara guru, kepala sekolah, ketua yayasan, dan orang tua menjadi kunci dalam mencapai tujuan sekolah yaitu menghasilkan generasi muda yang hafizh Al Qur'an sebelum baligh. Dengan keterlibatan aktif dan dukungan dari semua pihak, diharapkan peserta didik tidak hanya mencapai prestasi akademik yang baik tetapi juga mengembangkan kehidupan sosial yang lebih baik.

#### **b. Pelaksanaan Halaqah Tahfizh**

Tabel 4.5 tabulasi pelaksanaan halaqah tahfizh

No.	Hasil Penelitian
1	Pembagian kelompok setoran memudahkan pengelolaan dan pengawasan tahfizh.
2	Koordinator dan pembina tahfizh menentukan program tahfizh berdasarkan kriteria tertentu.
3	Rasio guru dan murid ditetapkan sebesar 1:5 untuk memberikan perhatian individual.
4	Pembagian kelompok berdasarkan tingkat kemampuan meningkatkan motivasi dan efektivitas hafalan.
5	Jadwal setoran terstruktur memungkinkan peserta didik mengatur waktu dengan baik.
6	Metode ummi efektif dalam memfasilitasi proses menghafal Al Qur'an.
7	Pengisian jurnal hafalan dan Group WhatsApp efektif dalam mengontrol kemajuan hafalan murid.
8	Pembagian jadwal setoran berdasarkan target harian sesuai tingkatan kelas.
9	Tasmi' hafalan 1 Juz sebagai kelulusan tahfizh meningkatkan motivasi dan kebanggaan murid. <sup>144</sup>

### 1. Pembagian Kelompok

Pembagian kelompok setoran dilakukan untuk memudahkan pengelolaan dan pengawasan proses tahfizh (menghafal Al-Qur'an) bagi para murid. Dengan adanya pembagian kelompok, guru dapat memberikan perhatian lebih kepada setiap murid secara individu, sehingga meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan hafalan Al-Qur'an.

Peran Koordinator dan Pembina Tahfizh: Koordinator dan pembina tahfizh memiliki peran penting sebagai penyelenggara dan penentu program tahfizh. Mereka bertanggung jawab dalam mengatur pembagian kelompok setoran berdasarkan kriteria tertentu, seperti tingkat kemampuan murid, jadwal, dan lainnya.

<sup>144</sup> Observasi Lapangan, (SD Hafizh Al Qurbah, Pukul: 08.00), Senin 5 Juni, 2023

Rasio Guru dan Murid: Dalam program tahfizh, rasio guru dan murid ditetapkan sebesar 1:5. Artinya, satu guru akan mendampingi lima murid. Rasio ini dipilih sesuai dengan observasi peneliti dan mungkin juga pertimbangan efektivitas pembelajaran, di mana rasio yang lebih rendah memungkinkan guru memberikan lebih banyak perhatian dan bimbingan kepada setiap murid.

Keuntungan Pembagian Kelompok: Pembagian kelompok setoran memiliki beberapa keuntungan, antara lain:

- a. Memfasilitasi Pembelajaran Individual: Dengan kelompok yang lebih kecil, guru dapat lebih fokus dan memberikan perhatian individual pada setiap murid, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif.
- b. Mempercepat Proses Hafalan: Pembagian kelompok dapat membantu mempercepat proses hafalan Al-Qur'an karena murid mendapatkan bimbingan yang lebih intensif.
- c. Meningkatkan Motivasi Murid: Dalam kelompok kecil, murid cenderung lebih percaya diri dan termotivasi untuk berprestasi karena mendapatkan perhatian khusus dari guru.

Proses Pembagian Kelompok: Proses pembagian kelompok setoran dapat melibatkan beberapa tahapan, seperti:

- a. Evaluasi Kemampuan Murid: Guru atau koordinator tahfizh dapat melakukan evaluasi terhadap kemampuan hafalan setiap murid untuk menentukan level atau tingkatan kelompok yang sesuai.

- b. Penyusunan Kelompok Berdasarkan Level: Setelah evaluasi, murid-murid dengan kemampuan serupa dikelompokkan bersama. Hal ini bertujuan agar setiap kelompok memiliki tingkat kesulitan materi yang seimbang.
- c. Penetapan Jadwal dan Guru Pendamping: Selanjutnya, ditentukan jadwal pembelajaran untuk setiap kelompok dan guru yang akan mendampingi masing-masing kelompok.
- d. Monitoring dan Evaluasi: Proses pembagian kelompok perlu terus dimonitor dan dievaluasi untuk memastikan efektivitasnya dan memperbaiki jika ada kekurangan atau perubahan kebutuhan.

Kesimpulan peneliti, pembagian kelompok setoran merupakan langkah strategis dalam pelaksanaan program tahfizh. Dengan rasio guru dan murid yang ditetapkan seimbang, serta pembagian kelompok berdasarkan tingkat kemampuan, diharapkan proses hafalan Al-Qur'an dapat berjalan lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan prestasi para murid dalam menghafal Al-Qur'an.

## **2. Pembagian Jadwal Setoran**

Pembahasan mengenai pembagian jadwal setoran dalam pelaksanaan program tahfizh Al Qur'an dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pembagian Jadwal Setoran: Program tahfizh Al Qur'an dilakukan setiap hari dan dibagi menjadi beberapa waktu untuk efektivitas pelaksanaan. Pembagian jadwal ini bertujuan untuk memberikan struktur dan pengaturan waktu yang baik bagi peserta didik dalam proses menghafal Al Qur'an.
- b. Pembagian Jadwal Murajaah dan Ziyadah: Jadwal setoran dibagi menjadi dua bagian, yaitu murajaah sugrah pada jam 08.15-08.30 dan murajaah

kubrah pada jam 14.45-15.30. Selain itu, terdapat waktu untuk ziyadah satu pada jam 08.30-09.30 dan ziyadah dua sekaligus Nuraniyah (khusus bagi anak-anak yang belum lancar membaca Al Qur'an) pada jam 13.00-13.45. Pembagian ini memungkinkan peserta didik untuk melakukan repetisi hafalan dan penambahan hafalan baru secara terstruktur.

- c. Metode Menghafal Al Qur'an: Proses menghafal Al Qur'an menggunakan metode ummi yang dipilih untuk mengoptimalkan pembelajaran tahfizh. Metode ummi merupakan salah satu metode yang telah terbukti efektif dalam memfasilitasi proses hafalan Al Qur'an.
- d. Sesuai Kemampuan Murid: Pembagian halaqah tahfizh sesuai dengan kemampuan murid memungkinkan peserta didik berada di kelompok yang sesuai dengan tingkat hafalan mereka. Hal ini memberikan perhatian lebih tepat dan sesuai kebutuhan untuk membantu peserta didik mengembangkan hafalan mereka dengan lebih baik.
- e. Manfaat Pembagian Jadwal yang Terstruktur: Pembagian jadwal kegiatan yang terstruktur memberikan manfaat besar bagi peserta didik dalam membagi waktu secara efisien. Dengan adanya jadwal yang jelas, peserta didik dapat mengalokasikan waktu mereka dengan baik antara pembelajaran di sekolah dan proses menghafal Al Qur'an.
- f. Efektivitas Program Tahfizh: Dengan pembagian jadwal setoran yang terstruktur, program tahfizh Al Qur'an dapat berjalan lebih efektif. Peserta didik memiliki waktu yang cukup untuk mengulang hafalan dan menambah



hafalan baru, sehingga perkembangan hafalan mereka dapat termonitor dengan baik.

Dengan demikian, pembagian jadwal setoran yang terstruktur dalam pelaksanaan program tahfizh Al Qur'an memberikan manfaat besar bagi peserta didik. Jadwal ini memungkinkan peserta didik untuk mengatur waktu mereka dengan baik antara pembelajaran di sekolah dan proses menghafal Al Qur'an, sehingga efektivitas dan efisiensi program tahfizh meningkat.

### **3. Pengisian Jurnal**

Pengadaan jurnal hafalan menjadi salah satu bentuk usaha kepala sekolah dalam mengontrol perkembangan hafalan peserta didik. Jurnal ini diisi setiap hari oleh guru maupun orang tua murid, yang mencatat secara khusus hafalan murid, seperti surah yang disetorkan, jumlah ayat yang disetorkan, serta hari dan tanggal setoran.

Target Hafalan Berdasarkan Tingkatan Kelas: Pernyataan dari Ustadzah Ainayah sebagai Pembina tahfizh putri menggambarkan penetapan target hafalan berdasarkan tingkatan kelas. Misalnya, kelas 4 memiliki target harian hafalan 10 baris, kelas 3 dengan 8 baris, kelas 2 dengan 5 baris, dan kelas 1 dengan 3 baris per hari. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi siswa dalam menghadapi tantangan hafalan sesuai dengan tingkat kelas mereka.

Pengisian Jurnal dan Group *WhatsApp*: Peneliti menyimpulkan bahwa penggunaan jurnal dan group *WhatsApp* terbukti efektif dalam mengontrol hafalan Al Qur'an di halaqah tahfizh SD Hafizh Al Qurbah Makassar. Jurnal membantu siswa menjadi lebih bertanggung jawab dan fokus pada kemajuan pribadi mereka

karena setiap setoran hafalan tercatat secara terstruktur. Sementara itu, Group *WhatsApp* memfasilitasi interaksi dan komunikasi yang cepat antara siswa, guru (Pembina tahfizh), dan orang tua, sehingga memperkuat ikatan antara semua pihak terlibat dalam proses tahfizh. Melalui pengisian jurnal dan penggunaan Group *WhatsApp* memberikan manfaat bagi peserta didik. Siswa merasa lebih termotivasi karena memiliki target hafalan yang jelas dan mendapatkan dukungan dari guru dan orang tua melalui komunikasi yang lebih mudah dan *real-time* melalui Group *WhatsApp*. Jurnal juga membantu peserta didik untuk lebih terorganisir dalam mengatur proses hafalan mereka dan meningkatkan kualitas pembelajaran tahfizh.

Secara keseluruhan, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengisian jurnal hafalan dan penggunaan Group *WhatsApp* efektif dalam mengontrol dan meningkatkan kemajuan hafalan siswa. Hal ini membantu siswa menjadi lebih bertanggung jawab, termotivasi, dan terorganisir dalam proses menghafal Al Qur'an. Dukungan dari guru dan orang tua melalui komunikasi yang mudah dan cepat juga menjadi faktor penting dalam kesuksesan program tahfizh.

#### **4. Pelaksanaan *Tasmi'***

Pelaksanaan *Tasmi'* Hafalan 1 Juz: *Tasmi'* hafalan 1 Juz merupakan kegiatan evaluasi hafalan murid yang menjadi syarat untuk melanjutkan ke jenjang hafalan berikutnya di lingkup Yayasan Amal Jariyah Indonesia. Kegiatan ini merupakan bagian dari upaya sekolah dalam memastikan kualitas hafalan Al Qur'an para murid dan mengukur tingkat kemampuan mereka sebelum melangkah ke tahap berikutnya dalam menghafal Al Qur'an.

*Tasmi'* sebagai Kelulusan Tahfiz: *Tasmi'* hafalan 1 Juz dijadikan sebagai kegiatan kelulusan tahfidz atau pengesahan bahwa murid telah berhasil menghafal 1 Juz Al Qur'an. Murid diharuskan memperdengarkan bacaan Al Qur'an tanpa kesalahan di hadapan para penguji sebagai bukti bahwa mereka telah berhasil mencapai tahap hafalan yang ditetapkan.

Kehadiran Orang Tua dalam *Tasmi'*: Kegiatan *tasmi'* hafalan biasanya dihadiri oleh para orang tua murid. Kehadiran orang tua memberikan dukungan dan semangat kepada anak-anak mereka yang akan melaksanakan *tasmi'*, serta menjadi saksi atas capaian hafalan putera dan puterinya. Apresiasi dan penghargaan setelah *tasmi'* selesai, Pembina tahfiz memberikan apresiasi dengan memasang pin dan sertifikat kepada peserta didik yang telah berhasil menyelesaikan hafalannya. Tindakan ini merupakan bentuk penghargaan dari sekolah atas usaha dan kerja keras peserta didik dalam menghafal Al Qur'an.<sup>145</sup>

Dampak positif *tasmi'* Hafalan: Pelaksanaan *tasmi'* hafalan 1 Juz memberikan dampak positif bagi peserta didik, seperti:

- a. Motivasi untuk Terus Menghafal: *Tasmi'* sebagai kelulusan tahfidz menjadi motivasi bagi murid untuk terus meningkatkan hafalan mereka dan mencapai jenjang hafalan berikutnya.
- b. Penguatan Ikatan dengan Al Qur'an: Kegiatan ini memperkuat ikatan murid dengan Al Qur'an, mengingat mereka harus memperdengarkan

---

<sup>145</sup> Wawancara informan , Pukul 17.00 WITA, Senin, 24 Juli 2023

bacaan Al Qur'an tanpa kesalahan, yang menuntut penguasaan hafalan dengan baik.

- c. Apresiasi dan Kebanggaan: Penerimaan pin dan sertifikat sebagai bentuk apresiasi sekolah meningkatkan rasa kebanggaan peserta didik atas capaian hafalan mereka dan memotivasi untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

Secara keseluruhan, pelaksanaan *tasmi'* hafalan 1 Juz adalah suatu upaya penting dalam memastikan kualitas hafalan murid di SD Hafizh Al Qurbah. Kegiatan ini menjadi momen penting dalam perjalanan hafalan murid dan memberikan dampak positif dalam motivasi dan penguatan ikatan dengan Al Qur'an. Selain itu, apresiasi dan penghargaan dari sekolah juga memberikan dorongan bagi peserta didik untuk terus berkembang dalam menghafal Al Qur'an.

### c. Pelaksanaan Pembelajaran

tabel 4.7 tabulasi pelaksanaan pembelajaran

No.	Hasil Penelitian
1	Kegiatan Pendahuluan membangun kedekatan guru-murid dan menyiapkan kondisi optimal pembelajaran.
2	Kegiatan apersepsi membantu mengaitkan materi baru dengan yang sebelumnya.
3	Pemberian materi disampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami oleh peserta didik.
4	Penggunaan media pembelajaran membantu pengelolaan kelas dan meningkatkan minat belajar.
5	Media pembelajaran meningkatkan hasil belajar dan efektivitas pembelajaran.
6	Pembelajaran menggunakan media dapat meningkatkan kreativitas siswa.
7	Kegiatan penutup memberikan pesan moral, umpan balik, dan gambaran materi selanjutnya.

No.	Hasil Penelitian
8	Tantangan utama adalah keterbatasan waktu dan perbedaan gaya belajar murid.
9	Dedikasi dan komitmen guru sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang baik. <sup>146</sup>

Pada pelaksanaan pembelajaran diawali dengan kegiatan Pendahuluan, tahap ini merupakan awal pembelajaran yang bertujuan untuk membangun kedekatan dan keakraban antara guru dan murid serta menyiapkan kondisi optimal untuk proses belajar mengajar. Pada pelaksanaan pembelajaran terdiri dari:

- a. Salam dan Sambutan: Murid menyambut guru dengan memberi salam saat guru masuk ke dalam kelas. Hal ini mencerminkan adab yang diajarkan dalam Islam untuk memberi salam kepada orang lain.
- b. Tanya Kabar dan Niat: Guru menanyakan kabar dan niat murid untuk belajar, yang bertujuan untuk membina hubungan yang positif dan memahami motivasi peserta didik dalam belajar.
- c. Yel-yel: Peserta didik memberikan yel-yel, mungkin sebagai semacam semangat atau semboyan kelas, yang dapat mempererat ikatan antara guru dan murid serta memberikan semangat awal sebelum pembelajaran dimulai.
- d. Membaca Doa Sebelum Belajar: Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari berkah dan mendapatkan keberkahan dalam proses pembelajaran. Murid dan guru bersama-sama membaca doa sesuai dengan standar yayasan.
- e. Mengecek Kehadiran Murid: Guru memeriksa kehadiran murid untuk mengetahui jumlah siswa yang hadir dan yang berhalangan. Hal ini juga

<sup>146</sup>Wawancara Informan, Pukul : 08.30 WITA, Juni 2023

berfungsi sebagai tolok ukur untuk penilaian dan kedisiplinan yang akan tercatat di raport peserta didik.

- f. Instruksi Persiapan Belajar: Ketua kelas memberikan instruksi persiapan belajar untuk memastikan peserta didik siap dan fokus dalam proses pembelajaran.
- g. Motivasi dan Aplikasi Materi Ajar: Guru memberikan motivasi kepada peserta didik dengan mengaitkan materi ajar dengan konteks kehidupan sehari-hari. Hal ini bertujuan untuk membuat pembelajaran lebih relevan dan bermakna bagi murid.

Dengan demikian, pelaksanaan pembelajaran dalam kegiatan pendahuluan mengikuti prosedur SOP yayasan dan *Islamic lesson plan* yang telah ditetapkan. Kegiatan ini mencerminkan upaya guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif, interaktif, dan bermakna bagi peserta didik.

Kegiatan Inti dalam Pembelajaran terdiri dari:

1. Apersepsi: Kegiatan apersepsi dilakukan sebagai pengantar sebelum materi yang akan dibahas selanjutnya. Guru mereview kesimpulan materi sebelumnya untuk membangkitkan ingatan dan mengaitkannya dengan materi baru yang akan disampaikan.
2. Pemberian Materi: Pemberian materi diawali dengan menulis basmalah di papan tulis, kemudian guru menyajikan judul materi dan tujuan pembelajaran. Materi dijelaskan dengan bahasa yang mudah dipahami, sehingga peserta didik dapat dengan mudah memahami konsep yang disampaikan.

3. Apresiasi dan Kesempatan Bertanya: Guru memberikan apresiasi atau reward kepada peserta didik sebagai bentuk penghargaan atas partisipasi dan usaha mereka dalam proses pembelajaran. Selain itu, guru juga memberikan kesempatan bagi murid yang ingin bertanya, sehingga interaksi antara guru dan murid terjalin dengan baik.

Manfaat Penggunaan Media Pembelajaran:

Ustadzah Sahyuni Hamzah menambahkan bahwa pada pelaksanaan pembelajaran, ia menggunakan media pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Pemanfaatan media pembelajaran di dalam kelas memberikan banyak manfaat, seperti:

- a. Membantu Pengelolaan Kelas; Penggunaan media pembelajaran dapat membantu guru dalam mengelola kelas dengan lebih efektif dan efisien, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif. Meningkatkan Semangat Belajar dan Minat Siswa; Penggunaan media pembelajaran dapat meningkatkan semangat belajar siswa karena pembelajaran menjadi lebih menarik dan variatif. Hal ini juga dapat meningkatkan minat siswa terhadap materi yang disampaikan.
- b. Meningkatkan Hasil Belajar: Dengan menggunakan media pembelajaran yang tepat, peserta didik dapat lebih mudah memahami dan menyerap materi pelajaran, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.
- c. Proses Pembelajaran Efektif dan Berkualitas: Media pembelajaran dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran karena dapat menyajikan

informasi dengan cara yang lebih visual dan interaktif. Dengan demikian, kualitas pembelajaran pun meningkat.

- d. Meningkatkan Kreativitas Siswa: Media pembelajaran memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengekspresikan ide dan kreativitas mereka, sehingga mereka dapat lebih aktif dan terlibat dalam proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, kegiatan inti dalam pelaksanaan pembelajaran dengan menggunakan media pembelajaran memberikan dampak positif bagi peserta didik. Melalui hal ini dapat menciptakan pembelajaran yang lebih menarik, interaktif, dan efektif, serta dapat meningkatkan semangat belajar dan kreativitas siswa. Penggunaan media pembelajaran menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan hasil belajar siswa dan menciptakan pembelajaran yang berkualitas.

Menutup Pembelajaran terdiri dari:

1. Memberikan pesan moral, yang berarti mengkomunikasikan nilai-nilai etika dan moral kepada murid sebagai bagian dari pembelajaran mereka.
2. Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, yang bertujuan untuk membantu murid memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam pembelajaran mereka.
3. Memberikan gambaran singkat terhadap materi selanjutnya, yang membantu murid untuk mempersiapkan diri dan menjadi tertarik pada topik yang akan datang.
4. Membaca doa (meminta ilmu yang bermanfaat) dan penutup majelis..
5. Merapikan perlengkapan pribadi dan kelas, yang membantu menciptakan lingkungan belajar yang rapi dan teratur.



6. Guru menutup kelas dengan memberikan salam, menunjukkan kesan akhir yang baik dalam proses pembelajaran.

Meskipun guru telah melaksanakan pembelajaran sesuai dengan SOP sekolah dan *Islamic Lesson Plan* (ILP) yang telah disusun, penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh guru. Keterbatasan waktu menjadi masalah utama, terutama ketika mengajar murid SD yang memiliki tingkat perhatian dan konsentrasi yang terbatas. Untuk mengatasi ini, diperlukan pengaturan waktu yang lebih baik dan upaya ekstra dari guru untuk menjaga fokus dan keterlibatan murid dalam proses pembelajaran.

Selain itu, penting bagi guru untuk memahami perbedaan gaya belajar di antara murid-muridnya dan menyediakan berbagai metode pengajaran untuk mendukung pemahaman yang lebih baik. Pemberian umpan balik individu kepada murid juga menjadi penting untuk memantau kemajuan belajar mereka. Dalam menghadapi tantangan waktu yang terbatas, perlu diakui bahwa dedikasi dan komitmen guru sangat berharga, dan dengan penerapan pendekatan dan strategi yang efektif, guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan dan mendukung untuk pertumbuhan optimal para murid SD dalam proses pembelajaran mereka.

#### **d. Evaluasi Pembelajaran**

tabel 4.7 tabulasi evaluasi pembelajaran

Aspek Evaluasi Pembelajaran	Hasil Penelitian
Bentuk Evaluasi	Ujian pada akhir setiap bab atau tema
Waktu Pengembalian Hasil	Maksimal 1 pekan

Aspek Evaluasi Pembelajaran	Hasil Penelitian
Keterlibatan Guru dalam Evaluasi	Cermat merencanakan dan melaksanakan evaluasi sesuai ILP
Kendala yang Dihadapi Guru	Keterbatasan jumlah pengajar
Upaya Mengatasi Kendala	Berusaha semaksimal mungkin, perlu dukungan lebih dari pihak sekolah
Kesimpulan	Evaluasi penting untuk efektivitas pembelajaran, perlu dukungan lebih untuk mengatasi kendala <sup>147</sup>

Evaluasi pembelajaran dilakukan melalui ujian pada akhir setiap bab atau tema, yang berisi soal-soal yang telah dipelajari dan mudah dipahami oleh murid. Setelah ujian, hasil pekerjaan murid dikembalikan dalam waktu maksimal 1 pekan dan diberikan koreksi untuk membantu mereka memahami kesalahan dan meningkatkan pemahaman.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa guru telah merencanakan evaluasi dengan cermat dalam *Islamic Lesson Plan* (ILP) dan berhasil melaksanakan penilaian sesuai dengan petunjuk penilaian yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan komitmen dan profesionalisme guru dalam memastikan bahwa evaluasi berlangsung dengan baik dan memberikan gambaran mengenai sejauh mana murid memahami materi pelajaran.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh guru terkait evaluasi pembelajaran, yaitu jumlah pengajar yang terbatas.

---

<sup>147</sup> Arsip Jariyah Edukasi, *Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah* (Informan Ustadz Mario Jaya, S.Pd. M.Pd, Kepsek SD Hafizh Al Qurbah, Pukul: 09.18 WITA), Ahad 16 Juli 2023

Keterbatasan tenaga pengajar dapat menyulitkan pengaturan waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh. Meskipun dihadapkan dengan keterbatasan ini, guru tetap berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan evaluasi dengan baik dan memanfaatkan hasil penilaian sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Perlu diapresiasi upaya dan dedikasi guru dalam menjalankan evaluasi pembelajaran meskipun menghadapi kendala jumlah pengajar yang sedikit. Dalam mengatasi kendala ini, penelitian menyarankan agar pihak sekolah memberikan dukungan lebih lanjut untuk memastikan adanya jumlah guru yang memadai dan dapat memberikan perhatian yang optimal pada proses evaluasi pembelajaran. Dukungan tersebut dapat berupa penambahan tenaga pengajar atau penerapan strategi lain yang membantu efisiensi evaluasi pembelajaran.

Dari hasil penelitian, evaluasi pembelajaran merupakan langkah penting dalam memastikan efektivitas proses pembelajaran, dan hasil penelitian ini memberikan gambaran positif tentang komitmen guru dalam melaksanakan evaluasi meskipun dihadapkan pada beberapa tantangan. Dengan perhatian dan dukungan yang tepat, evaluasi pembelajaran dapat menjadi alat yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi para murid.

#### **e. Pengisian Lembar kegiatan Guru (LKG)**

tabel 4.8 tabulasi lembar kegiatan guru

No.	Kegiatan Tambahan	Frekuensi Pelaksanaan	Dampak Positif
1	Piket Kebersihan	Setiap minggu	Meningkatkan kebersihan dan kerapian sekolah.

No.	Kegiatan Tambahan	Frekuensi Pelaksanaan	Dampak Positif
2	Penanggung Jawab Penjemputan dan Pemulangan Murid	Setiap hari	Meningkatkan rasa aman dan disiplin siswa.
3	Mengawasi Sholat Sunnah dan Sholat Wajib	Setiap harian	Meningkatkan kesadaran beragama dan kegiatan ibadah siswa.
4	Dzikir Pagi dan Petang	Setiap pagi dan petang	Meningkatkan suasana spiritual di lingkungan sekolah. <sup>148</sup>

Pengisian Lembar Kerja Guru (LKG) secara rutin merupakan salah satu acuan penilaian efektivitas kinerja guru. LKG ini mencakup tugas-tugas tambahan yang dilakukan oleh guru di luar tugas mengajar, seperti piket kebersihan, penanggung jawab penjemputan dan pemulangan murid, mengawasi sholat sunnah dan sholat wajib, serta dzikir pagi dan petang. Evaluasi berdasarkan LKG membantu menilai kinerja dan kontribusi guru secara lebih komprehensif, melampaui aspek pengajaran di dalam kelas.

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa pengisian LKG dengan tugas-tugas tambahan tersebut dapat menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kinerja guru di sebuah sekolah. Melibatkan guru dalam tugas-tugas tambahan ini memiliki dampak positif terhadap keberlangsungan kegiatan sekolah dan kesejahteraan siswa. Guru menunjukkan komitmen yang lebih luas dalam mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah dengan menjalankan tugas-tugas tersebut.

<sup>148</sup> Wawancara Informan , Pukul: 11.18 WITA), Sabtu, 21 Juli 2023

Kesimpulan dari peneliti bahwa pentingnya bagi kepala sekolah mempertimbangkan aspek tambahan dalam penilaian kinerja guru untuk menggambarkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kontribusi mereka terhadap kesuksesan pendidikan..

### 3. Upaya Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar

#### a. Memperbaharui Niat dan Pemberian Motivasi

tabel 4.9 tabulasi memperbaharui niat dan pemberian motivasi

No.	Aspek	Tindakan Kepala Sekolah	Dampak Positif
1	Memperbaharui Niat dan motivasi	Mengingatkan para guru tentang keikhlasan dan fokus pada pengajaran Al Qur'an	Guru memiliki niat ikhlas dan pengajaran yang efektif
2	Pemberian Motivasi pengajaran dengan niat tulus dan ikhlas	Mendorong guru untuk mengingat tujuan utama yaitu menghafal Al Qur'an	Siswa lebih termotivasi dalam menghafal
3	Diberdayakan dengan komitmen	Memberdayakan guru untuk melahirkan generasi berkualitas dan berakhlak Qur'ani	Guru mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung siswa
4	Dampak Lingkungan belajar positif	Guru lebih fokus pada perkembangan akademik dan karakter siswa, memberikan bimbingan siswa	Lingkungan belajar positif meningkatkan minat dan motivasi siswa
5	Pengaruh Teladan Guru Qur'ani dan budi pekerti	Keikhlasan guru menjadi teladan nilai-nilai sikap guru	Siswa dipengaruhi positif pola pikir dan <sup>149</sup>

Kepala Sekolah selalu mengingatkan para guru akan pentingnya keikhlasan dalam memberikan pengajaran kepada siswa, terutama karena sekolah ini memiliki fokus pada penghafal Qur'an. Keberhasilan pendidikan di sekolah ini diyakini

<sup>149</sup> Wawancara Informan ,, Pukul: 11.18 WITA), Sabtu, 21 Juli 2023

terletak pada keikhlasan dan ketulusan guru dalam memberikan pengajaran yang bermakna dan efektif.

Dalam upaya untuk memperbaharui niat, kepala sekolah secara konsisten mendorong para guru untuk selalu mengingatkan diri tentang tujuan utama dari pengajaran mereka, yaitu untuk membantu siswa menghafal Qur'an dengan niat yang tulus dan ikhlas. Niat yang ikhlas dianggap sebagai pendorong utama dalam memberikan pengajaran yang bermakna dan positif bagi siswa. Guru-guru di SD Hafizh Al Qurbah diberdayakan dengan komitmen untuk melahirkan generasi yang berakhlak Qur'ani dan berkualitas dalam keilmuan, dan hal ini menjadi pijakan dalam setiap aspek pembelajaran mereka.

Komitmen kepala sekolah dalam mengingatkan akan pentingnya keikhlasan dan motivasi tersebut memberikan inspirasi dan semangat bagi seluruh elemen sekolah, termasuk guru dan siswa, untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan berdaya dorong. Para guru yang memiliki niat ikhlas cenderung lebih berfokus pada perkembangan akademik dan karakter siswa, karena mereka dengan sungguh-sungguh berupaya untuk memahami kebutuhan individual masing-masing siswa dan memberikan bimbingan yang sesuai.

Keikhlasan guru juga menciptakan lingkungan belajar yang positif, penuh semangat, dan saling mendukung. Lingkungan seperti ini dapat berdampak signifikan pada minat dan motivasi siswa dalam mengejar pengetahuan dan keunggulan akademik. Selain itu, keikhlasan guru membentuk pola pikir dan sikap siswa yang lebih positif, karena guru menjadi teladan dalam menghayati nilai-nilai Qur'ani dan berbudi pekerti luhur.

**b. Penguatan Keilmuan Melalui Pembinaan Kompetensi Guru Sabtu dan Ahad (Ulul Albab Center)**

tabel 4.10 tabulasi penguatan keilmuan melalui kuliah intensif

No.	Aspek	Deskripsi
1	Tujuan Program Penguatann keilmuan	Meningkatkan efektivitas kinerja guru melalui kuliah intensif setiap Sabtu dan ahad di Ulul Albab Center
2	Topik Kuliah Intensif	Penguatan ilmu tajwid, tarbiyah nabawiyah, akhlak dan hadits, tadabbur Al Qur'an, bahasa Arab, dan bahasa Inggris
3	Dampak Positif	Meningkatkan kualitas pengajaran guru dan pemahaman pendidikan
4	Relevansi Kurikulum	Menyusun kurikulum yang relevan dan bermanfaat bagi siswa
5	Pengaruh terhadap Guru	Meningkatkan keterampilan pengajaran dan motivasi dalam menghadapi tantangan pendidikan
6	Peran Kepala Sekolah	Menegaskan komitmen dalam menciptakan lingkungan pendidikan berkualitas dan berwawasan luas
7	Dampak pada Siswa	Meningkatkan prestasi akademik dan perkembangan karakter siswa <sup>150</sup>

Penguatan keilmuan melalui kuliah intensif setiap Sabtu dan Ahad di Ulul Albab Center merupakan langkah penting yang diambil oleh kepala sekolah dan yayasan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru. Program ini memberikan kesempatan bagi para guru untuk mengembangkan pemahaman dan pengetahuan dalam bidang pendidikan dan mata pelajaran yang mereka ajar. Dengan melibatkan pengajar alumnus Timur Tengah serta kampus terkemuka dalam dan luar negeri, kuliah intensif ini mencakup berbagai topik yang relevan dan beragam, seperti penguatan ilmu tajwid, tarbiyah nabawiyah, akhlak dan hadits, tadabbur Al-Quran,

<sup>150</sup> <https://amaljarah.org-ulul-albab-center>, di akses pada pukul:20.23, Sabtu 29 juli 2023

bahasa Arab, dan bahasa Inggris. Hal ini menjadikan Ulul Albab sebagai sekolah pendidik muslim berkarakter yang komprehensif.

Dari data yang diperoleh, peneliti dapat menyimpulkan bahwa inisiatif kepala sekolah dan yayasan untuk menyediakan kesempatan kuliah intensif menunjukkan komitmen mereka dalam mendukung pengembangan profesional para guru. Dengan adanya program kuliah intensif secara berkala, diharapkan para guru dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini berarti para guru akan lebih terampil dalam menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang lebih efektif dan menarik bagi siswa.

Penguatan keilmuan melalui kuliah intensif juga membantu para guru untuk terus mengikuti perkembangan terkini dalam dunia pendidikan dan menghadirkan pendekatan serta metode pengajaran terbaru. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang bidang pendidikan dan mata pelajaran yang mereka ajarkan, para guru dapat menyusun kurikulum yang relevan dan bermanfaat bagi siswa. Selain itu, kuliah intensif juga memberikan kesempatan bagi para guru untuk memperbaiki keterampilan bahasa Arab dan Bahasa Inggris, yang merupakan hal penting dalam konteks pendidikan Islam yang berkualitas.

Sebagai hasilnya, kualitas pendidikan di SD Hafizh Al Qurbah secara keseluruhan diharapkan akan meningkat. Para guru yang terus mengembangkan diri melalui kuliah intensif akan lebih terlatih dalam memberikan bimbingan dan dorongan positif kepada siswa dalam menghadapi tantangan akademik dan kehidupan sehari-hari. Meningkatnya kualitas pengajaran dan bimbingan akan



berdampak positif pada prestasi akademik siswa dan perkembangan karakter mereka.

Dengan adanya program kuliah intensif yang melibatkan pengajar dari luar negeri dan para ahli dalam bidangnya, Ulul Albab Center menegaskan komitmennya dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berwawasan luas. Inisiatif ini dapat menjadi contoh yang baik bagi sekolah-sekolah lain dalam mengembangkan program pengembangan profesional bagi guru mereka. Lebih dari itu, program ini membuktikan bahwa kepala sekolah dan yayasan memiliki peran kunci dalam memberdayakan dan memotivasi guru untuk terus belajar dan berinovasi dalam proses pembelajaran, sehingga memperkuat fondasi pendidikan yang bermakna dan efektif bagi siswa.

### c. Setoran Hafalan Harian Guru

No.	Aspek	Deskripsi
1	Tujuan Program setoran hafalan harian guru	Meningkatkan kualitas guru sebagai pendidik dan Pembina tahfizh melalui program setoran hafalan harian Al-Qur'an
2	Kewajiban dan tanggung jawab guru	Para guru dan pembina tahfidz merasa terdorong dan bertanggung jawab dalam menghafal Al Qur'an sebagai bagian integral dari tugas mereka
3	Dampak Positif program setoran hafalan harian	Program setoran hafalan harian meningkatkan motivasi dan tanggung jawab guru dan Pembina tahfizh dalam meningkatkan kualitas hafalan mereka
4	Peningkatan Kualitas guru sebagai pendidik dan Pembina	Program ini membantu guru dan pembina tahfidz berfokus pada peningkatan kemampuan menghafal
5	Mendukung Tujuan Utama SD Hafizh Al Qurbah	Program ini mendukung tujuan utama sekolah sebagai lembaga pendidikan penghafal Al Qur'an <sup>151</sup>

<sup>151</sup> Wawancara Informan, Pukul : 08.30 WITA , 06 Juni 2023

Program setoran hafalan harian Qur'an di SD Hafizh Al Qurbah merupakan salah satu inisiatif yang penting dalam upaya kepala sekolah dan yayasan untuk meningkatkan kualitas guru sebagai pendidik dan pembina tahfidz. Kegiatan ini tidak hanya diwajibkan bagi para guru mata pelajaran, tetapi juga bagi para pembina tahfidz, dengan tujuan utama memastikan bahwa guru-guru di sekolah ini memiliki kemampuan menghafal Al-Qur'an dengan baik dan dapat memberikan pengajaran yang berkualitas kepada para siswa.

Dari pernyataan ustadzah Sahyuni Hamzah, S.Si., terlihat bahwa para guru merasa terdorong dan bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam program setoran hafalan harian Qur'an. Mereka menyadari bahwa menghafal Al-Qur'an adalah bagian integral dari tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik di sekolah penghafal Al-Qur'an ini. Dengan kewajiban ini, para guru merasa semakin terpanggil untuk menjaga kualitas hafalan mereka agar senantiasa berada pada tingkat yang baik dan memberikan contoh yang positif bagi para siswa.

Dari program setoran hafalan harian Qur'an memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kualitas guru sebagai pendidik dan pembina tahfidz. Dengan adanya kewajiban menghafal dan mengulang hafalan setiap hari, para guru dan pembina tahfidz merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas hafalan mereka. Program ini membantu guru-guru dan pembina tahfidz untuk terus berfokus pada peningkatan kemampuan menghafal Al-Qur'an mereka, sehingga mereka dapat memberikan pengajaran agama yang berkualitas dan mendalam kepada para siswa.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa program setoran hafalan harian Qur'an di SD Hafizh Al Qurbah memberikan manfaat yang nyata dalam meningkatkan kualitas guru sebagai pendidik dan pembina tahfidz. Program ini juga mendukung sekolah dalam mencapai tujuan utamanya sebagai lembaga pendidikan menghafal Al-Qur'an. Kehadiran program ini membuktikan komitmen dan keseriusan kepala sekolah dan yayasan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini serta memberdayakan para guru dan pembina tahfidz untuk terus belajar dan berkembang dalam menghafal Al-Qur'an.

#### **d. Pelatihan Kenaikan Pangkat Guru (PKPG dan *Workshop*)**

tabel 4.11 Tabulasi pelatihan kenaikan pangkat guru

No.	Aspek	Deskripsi
1	Tujuan Program pelatihan kenaikan pangkat guru	Meningkatkan kompetensi para pengajar dan memberikan dukungan dalam proses kenaikan pangkat
2	Dampak Positif program pelatihan kenaikan pangkat	Memperbaharui niat dan semangat para guru untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka
3	Implikasi bagi kualitas pengajaran	Meningkatkan kemampuan dan kualitas pengajaran sekolah, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan memotivasi siswa
4	Komitmen Sekolah dan yayasan	Menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap pengembangan potensi guru
5	Peningkatan Profesionalisme guru	Meningkatkan profesionalisme para pengajar
6	Kontribusi untuk pendidikan berkualitas dan relevan	Membantu mencapai tujuan sekolah dan yayasan dalam memberikan pendidikan berkualitas dan relevan bagi siswa di era yang terus berkembang

Program pelatihan kenaikan pangkat guru (PKPG) dan *workshop* yang diselenggarakan oleh Yayasan Amal Jariyah merupakan inisiatif yang sangat berarti

bagi para pengajar yang tergabung di bawah naungan yayasan ini. Dengan diadakannya pelatihan ini setahun sekali, para guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka dan mendapatkan informasi terkini dari pemateri yang ahli di bidangnya. Pelatihan ini tidak hanya menjadi sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan dalam proses kenaikan pangkat bagi para pengajar. Sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat, kehadiran program pelatihan ini menunjukkan komitmen yayasan dan sekolah dalam memberikan dukungan dan kesempatan bagi para guru untuk terus berkembang.

Pernyataan dari ketua yayasan, H. Ardian Kamal, M.Sc., menggambarkan bahwa program pelatihan kenaikan pangkat guru merupakan kegiatan tahunan yang menunjukkan komitmen yayasan dalam mendukung dan memberikan kesempatan bagi para guru dalam terus berkembang. Dengan kehadiran para pemateri yang berkompeten, para pengajar dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Pelatihan ini juga menjadi salah satu syarat penting dalam proses kenaikan pangkat, yang mendorong semangat dan motivasi para pendidik untuk selalu memperbaharui niat dan mengharapkan ridha Allah dalam menjalankan amanah sebagai pendidik.<sup>152</sup>

Menurut peneliti, dengan kehadiran pemateri yang berkompeten, program pelatihan kenaikan pangkat guru memberikan materi dan wawasan baru yang dapat diterapkan dalam pembelajaran dan pengajaran di kelas. Para guru dapat

---

<sup>152</sup> Penyampaian Ketua Yayasan pada pembukaan kegiatan PKPG, Senin, Puki 9.56 WITA  
2 Juli

memperluas pengetahuan mereka, menggali metode pengajaran terbaru, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang berkembang pesat. Melalui pelatihan ini, para guru mendapatkan peluang untuk berbagi pengalaman, belajar dari praktik terbaik, dan memperdalam pemahaman tentang berbagai aspek pendidikan.

Selain itu, program pelatihan kenaikan pangkat guru ini juga memiliki implikasi yang positif bagi kualitas pengajaran di sekolah. Guru yang terus mengembangkan diri melalui pelatihan ini memiliki potensi untuk memberikan pengajaran yang lebih berkualitas, bervariasi, dan inovatif kepada siswa. Penggunaan metode pengajaran yang lebih efektif dan modern akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan memotivasi siswa untuk lebih bersemangat dalam proses belajar.

Keseluruhan, program pelatihan kenaikan pangkat guru yang diadakan sekali setahun oleh yayasan merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme para pengajar. Dengan adanya pelatihan ini, sekolah dan yayasan menunjukkan perhatian dan dukungan yang sungguh-sungguh terhadap pengembangan potensi para guru. Dengan peningkatan kompetensi para guru, diharapkan kualitas pengajaran yang unggul dapat terus dijaga dan ditingkatkan. Dampak positif dari program pelatihan ini akan terasa dalam proses belajar mengajar di sekolah, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi masa depan dengan lebih baik. Program ini juga membantu mencapai tujuan sekolah dan yayasan dalam memberikan pendidikan berkualitas dan relevan bagi siswa di era yang terus berkembang.

### e. Pengadaan Sarana dan Prasarana

tabel 4.12 tabulasi sarana dan prasarana

No.	Aspek	Deskripsi
1	Tujuan Pengadaan sarana dan prasarana	Meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan mendukung proses pembelajaran
2	Proses Pembenahan sarana dan prasarana	SD Hafizh Al Qurbah melakukan pembenahan secara bertahap untuk memastikan kualitas kelengkapan optimal sesuai kebutuhan sekolah
3	Komitmen Kepala Sekolah dalam membenahi fasilitas	Kepala sekolah memiliki komitmen kuat untuk menciptakan lingkungan belajar kondusif dan mendukung bagi siswa dan guru
4	Kolaborasi dengan Yayasan	Kepala sekolah menjalin komunikasi aktif dengan yayasan untuk mendapatkan dukungan dan memastikan langkah-langkah sesuai visi dan misi sekolah
5	Dampak pada Kinerja Guru	Pengadaan sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam menyajikan materi pembelajaran interaktif dan kreatif, serta mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan efektif
6	Daya Tarik Sekolah	Pengadaan fasilitas lengkap dan modern menjadi daya tarik bagi calon siswa dan orang tua, meningkatkan jumlah pendaftar dan reputasi sekolah
7	Meningkatkan Kualitas pendidikan di SD Hafizh Al Qurbah	Pengadaan sarana dan prasarana berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan generasi yang berkualitas dalam keilmuan dan berakhlak Qur'ani

Pengadaan sarana dan prasarana dalam sekolah, khususnya di SD Hafizh Al Qurbah, merupakan upaya penting yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan mendukung proses pembelajaran. Fasilitas yang memadai sangat berperan dalam meningkatkan

kualitas pendidikan dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa.

Sebagai sekolah baru, SD Hafizh Al Qurbah tengah berupaya melakukan pembenahan terkait pengadaan sarana dan prasarana. Proses ini dilakukan secara bertahap guna memastikan kualitas dan kelengkapan yang optimal sesuai dengan kebutuhan sekolah dan siswa. Kepala sekolah memiliki komitmen yang kuat untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung bagi para siswa dan guru.

Upaya kepala sekolah dalam membenahi sarana dan prasarana sekolah menjadi tanda keseriusan dan perhatian sekolah terhadap kualitas pendidikan. Dengan fasilitas yang memadai, diharapkan para siswa dapat belajar dengan lebih nyaman dan produktif. Fasilitas yang lengkap dan modern juga dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan memotivasi siswa untuk aktif berpartisipasi dalam proses pembelajaran.

Dalam melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana, kepala sekolah menjalin komunikasi yang aktif dengan ketua yayasan. Hal ini penting untuk mendapatkan dukungan dan memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil sejalan dengan visi dan misi sekolah serta kebijakan yayasan. Kolaborasi antara kepala sekolah dan yayasan menjadi kunci keberhasilan dalam membenahi fasilitas sekolah.

Pengadaan sarana dan prasarana yang memadai juga berdampak positif pada kinerja para guru. Dengan fasilitas yang lengkap, para guru dapat lebih mudah menyajikan materi pembelajaran dengan lebih interaktif dan kreatif. Fasilitas yang

modern juga dapat membantu para guru dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih inovatif dan efektif. Selain itu, pengadaan sarana dan prasarana yang baik juga menjadi daya tarik bagi calon siswa dan orang tua. Sekolah dengan fasilitas lengkap dan modern dapat menjadi pilihan utama bagi mereka yang mencari lingkungan belajar yang berkualitas. Hal ini dapat meningkatkan jumlah pendaftar dan reputasi sekolah di masyarakat.

Kesimpulannya, pengadaan sarana dan prasarana dalam sekolah merupakan upaya penting yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan mendukung proses pembelajaran. Dengan fasilitas yang memadai, diharapkan kualitas pendidikan di SD Hafizh Al Qurbah dapat terus meningkat dan menciptakan generasi yang berakhlak Qur'ani, berkualitas dalam keilmuan, dan siap menghadapi masa depan yang lebih baik. Kolaborasi dengan yayasan menjadi kunci dalam mewujudkan pembenahan fasilitas sekolah secara menyeluruh dan berkelanjutan.



## BAB V

### PENTUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah di SD Hafizh Al Qurbah Makassar dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Sekolah menerapkan strategi manajemen, seperti menyusun perencanaan sekolah, menciptakan budaya pembelajaran islami, mengelola guru dengan pengarahan dan motivasi, serta mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana. Dengan strategi ini, kinerja guru meningkat dan tercipta lingkungan belajar yang positif bagi peserta didik.
2. Efektivitas kinerja guru mengacu pada perencanaan dan dukungan orang tua membantu mencapai tujuan pembelajaran Al Qur'an. Pelaksanaan Halaqah Tahfizh dengan jadwal setoran, penggunaan jurnal harian, dan group *WhatsApp* efektif meningkatkan kemajuan hafalan siswa. Tasmi' menjadi momen penting dalam mengapresiasi siswa yang berhasil menyelesaikan hafalan. Guru menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pembelajaran sesuai SOP sekolah dan *Islamic lesson Plan*, meskipun dihadapkan pada kendala waktu. Evaluasi pembelajaran dilakukan cermat, tapi keterbatasan jumlah pengajar menjadi tantangan. Pengisian lembar kerja guru menunjukkan komitmen mereka dalam mendukung pendidikan. Kesimpulannya, kerjasama antara guru, orang tua, dan sekolah kunci dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan mendukung siswa menghafal Al Qur'an.

3. Upaya Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar adalah bahwa kepala sekolah berusaha meningkatkan efektivitas kinerja guru melalui berbagai upaya, seperti memperbaharui niat dan memberikan motivasi kepada guru, menyelenggarakan kuliah intensif untuk penguatan keilmuan, menerapkan program setoran hafalan harian Qur'an, menyelenggarakan pelatihan kenaikan pangkat guru, dan memperbaiki sarana dan prasarana sekolah. Semua upaya tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kompetensi guru, dan membentuk generasi yang berakhlak Qur'ani.

#### B. Saran

1. Kepala Sekolah perlu terus mengembangkan kompetensi manajerialnya dengan mengikuti pelatihan dan *workshop* yang relevan.
2. Evaluasi kinerja guru masih bersifat temporal. Hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat memaksimalkan efektivitas kinerja guru.
3. Perlunya evaluasi terhadap pelaksanaan *Standard Operating Procedures* (SOP) karena hal ini merupakan aspek yang penting dalam manajemen organisasi. Melalui evaluasi ini, kita dapat mengukur efektivitas program-program yang telah dijalankan. Sehingga dapat dibedakan program-program yang memberikan hasil positif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang mungkin memerlukan penyesuaian dan perbaikan. Dengan demikian, Evaluasi terhadap pelaksanaan SOP yang ada di SD Hafizh Al Qurbah menjadi alat penting dalam pengambilan keputusan yang

berbasis bukti, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional sekolah.

4. Perlu dipertimbangkan penambahan jumlah pengajar untuk mengatasi keterbatasan yang mungkin timbul dalam evaluasi pembelajaran. Dengan peningkatan jumlah pengajar, evaluasi dapat dilakukan lebih cermat, dan guru dapat memberikan perhatian yang lebih baik pada perkembangan akademik dan karakter siswa.
5. Pengadaan sarana dan prasarana sekolah perlu terus ditingkatkan agar lingkungan belajar menjadi lebih optimal dan mendukung proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan motivasi guru dan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, semoga SD Hafizh Al Qurbah Makassar dapat terus meningkatkan efektivitas kinerja guru, menciptakan lingkungan belajar yang positif, dan berhasil mencapai tujuan pembelajaran Al Qur'an dengan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al- Qur'am dan Terjemahannya, Kementrian Agama R.I, 2010, Bandung: Syaamil Qur'an.
- Ace Suryadi , H.A.R Tilaar, 1993, *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afiattresna Octavia, Shilphy, 2012, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Deepublish.
- Al Atiyyah al-Abrasyi, Al Atasiyah, 2003, *Prinsip-prinsip Dasar Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia.
- Andang, 2014, *Manajemen dan Kepemimpinan kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arifin, Zainal 2012, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arwan, 2011, *Sinopsis Pengaruh Kepribadian* Jakarta: pasca UNI, 2011
- Asiah, Siti , 2016, *Efektivitas Kinerja Guru*, Vol 4, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,.
- Bafadal, Ibrahim, 2003, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bahri Djamarah, Saiful, 2009, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2021, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Barlian, Iksal , 2013, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Penerbit Erlanggam
- Cikmat, Sofyan, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Danhas, Yundhendri , 2021, *Analisis Pengelolaan dan Kebijakan* , Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Darma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Darmadi, Hamid, 2009, *Kemampuan Dasar Mengajar (landasan dan konsep implemenasi)*, Bandung : Alfabeta.

- Daryanto, 2011, *Kepala Sekolah Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005, *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional*, Jakarta.
- Dessy, Anwar , 2001, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* , Surabaya: Karya Aditama.
- Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas.
- E. Mulyasa, 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Etikawati, Rina Dwi , 2009, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SDN sinduadi 3 Purwosari Sleman*, Tesis ( Yogyakarta: PPS UIN Sunan Kalijaga.
- Fahmi, *Kapasitas kepala sekolah*, <https://www.kompasiana.com/fahmi50204/kapasitas-kepala-sekolah>.
- Fatah, Nanang, 1999, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Nanang, 1996, *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Nanang, 2012, *System Penjaminan Mutu Pendidikan*, Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- H. Koontz & C. O'donnell, 1959 *Principles Of Management, An Analysis Of Managerial Functions*, Second Edition, Mac Graw-Hill Series In Management, London : New York, Toronto, Mcgraw-Hill Book Company
- Hamalik, Oemar , 2004, *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayaniingrat, Soewarmo, 1988, *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Haji Masagung.
- Har, Tilaar, 2000, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Jafar, Zulkarnaen , 2016, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, *Jurnal Episteme*, Vol. 11, No.1, Juni .

- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009, *Organizational Behavior :Improving Performance and Commitment in the Work Place*. New Jersey New York : Mc Graw-Hill,
- Jeihan Zhahira dkk, 2022, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan, Vol 1, No 1.
- Kompri, 2017, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah (Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional)*, Jakarta: Kencana.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).
- Malaya, Hasibuan, 2005, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwati, 2012, *Penerapan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Toli-Toli*, Makassar : UIN Alauddin Makassar, tesis.
- Marzoan, 2019, *Informasi dan Komunikasi untuk Meningkatkan Kualitas Dalam Perspektif Kurikulum*, Jurnal Jinotep ,Vol. 1, No. 11 Maret .
- Mitrani , A. , 1995, *Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan), Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti.
- Mohammad Arifin, Barnawi, 2012, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta : AR-RUZZ MEDIA.
- Muflihini, Muh Hizbul, 2014, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik*, Purwokerto: Stain Press.
- Muflihini, Muh. Hizbul , 2015, *Administrasi Pendidikan*, Klaten: Gema Nusa.
- Mulyasa, 2002, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. RemajaRosda Karya.
- Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah* ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004)

- Mulyasa. 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Banskung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munajat, Jajat, 2020, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Musfah, Jejen, 2011, *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana
- Nanang Hanafiah, Cucu Suhana, 2009, *Konsep Strategi Pembelajaran*, Bandung: Rafika Aditama.
- Nasrudin, Endin, 2010, *Psikologi Manajemen*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Nata, Abuddin, 2001, *Persepektif Islam tentang Pola Hubungan Guru-murid*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI, *Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*, [Onlinehukum.unsrat.ac.id/men/permendagri\\_28\\_2010.pdf](http://Onlinehukum.unsrat.ac.id/men/permendagri_28_2010.pdf) .
- Pianda, Didi , 2018, *Kinerja Guru*, Sukabumi: CV Jejak.
- Pidarta, Made, 1998, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Aksara.
- R.K, Dwivedi, 2003, *Organizational Culture and Performance*, Oxford: Oxford University Press.
- Raco, J.R, 2010 *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, Jakarta: PT Grasindo.
- Rahman Tanjung DKK, 2021, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Vol 4, *Ilmiah Ilmu Pendidikan* , No 291.
- Rohmat, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan*, Purwokerto: STAIN Press.
- Ruhiat, 2004 *Profesionalisme Guru (Berbasis Pengembangan Kompetensi)*, Bandung: Wahana Iptek.
- Rusman. 2013, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sagala, Syaiful ,2009, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.

- Schermerhon, J.R, 2003, *Manajemen (Terjemahan: Parnawa Putranta)*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, Sondang P., 2021, *Fungsi-fungsi manajerial*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siddik, Dja'far, 2006, *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Cita Pustaka Media.
- Siswanto, H.B, 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Farikhah, Wahyudiana, 2018, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Soetjipto, dkk, 2009, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarman Danim, Khairil, 2012, *Profesi Kependidikan*, Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharda, Dadang, 2010, *Supervisi profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah)*, Bandung : Alfabeta.
- Supardi, 2003, *Kinerja Guru* , Jakarta: PT RAJAGrafindo Persada.
- Syamsudduha, St, 2104, *Governance Dalam Manajemen Pendidikan*, Samata-Gowa:Alauddin University Press.
- Syarifuddin, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan* , Jakarta: Quantum Teaching Ciputat Press Group.
- Tu'u, Tulus, 2004, *Peran Disiplin Pada Prilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Grasindo.
- Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Depdiknas, Citra Umbarah).
- Wahdjususmiti, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wahjosumidjo,2011, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, 2019, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Pontianak: Alfabeta



- Warda, Abdul, 2019, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press
- Widodo, dkk.2002, *Kamus Ilmiah Populer*, Yogyakarta: Absolut.
- Wiji Sumarno, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, ( Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2006).
- Yamin, Martinis, 2009, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yusmiar, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* Samata Gowa: Alauddin University Press.
- Zazin, Nur, 2011, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Zulfa, Umy, 2013, *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*, Cilacap: Ihya Media.





LAMPIRAN 1 :

## PEDOMAN WAWANCARA

Nama Responden:

Jabatan :

### **A. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar**

1. Bagaimana bapak di SD Hafizh Al Qurbah Makassar menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan?
2. Bagaimana bapak menciptakan suasana pembelajaran Islami yang kondusif dan inovatif bagi peserta didik di sekolah?
3. Bagaimana kepala sekolah mengelola guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal? Apa saja strategi yang dilakukan untuk memotivasi, memberdayakan, dan meningkatkan kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah?
4. Bagaimana peran kepala sekolah dalam membentuk hubungan yang harmonis dan kerjasama yang baik antara komponen internal sekolah, seperti guru dan staf, untuk mencapai suasana kerja yang sehat dan kondusif?
5. Bagaimana proses pengambilan keputusan bapak terkait kebijakan sekolah dan program pendidikan? Apakah melibatkan partisipasi dari guru dan staff?

### **B. Efektivitas Kinerja Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar**

1. Bagaimana komunikasi dan kolaborasi antara guru dan orang tua dalam mendukung proses tahfizh?
2. Bagaimana pelaksanaan halaqah tahfizh di SD Hafizh Al Qurbah, termasuk pembagian kelompok setoran dan jadwal setoran?
3. Bagaimana dampak dari pendekatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan pembelajaran Al Qur'an, kedisiplinan, dan perkembangan siswa?

**C. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar**

1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar?
2. Bagaimana bentuk motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar?
3. Adakah program atau pelatihan dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SD Hafizh Al Qurbah Makassar?



**Lampiran 2 Dokumentasi**



**Workshop Nasional Yayasan Amal Jariah Indonesia**



Penerimaan Raport



Pelaksanaan halaqah tahfiz



The image shows two promotional posters for 'Tasmi' Hafalan 1 Juz Sekali Duduk' events. Each poster features a child reading a book, decorative lanterns, and event details. The left poster is for a girl named Fayyadh Muzhaffar, and the right poster is for a girl named Wa Ode Faqihah Fashihatunnisa'.

**Left Poster:**  
تسميع جزء من القرآن الكريم حفظا في جلسة واحدة  
**Tasmi' Hafalan 1 Juz dalam Sekali Duduk**  
SD Hafizh Al Qurbah Makassar Yayasan Amal Jariyah Indonesia  
Fayyadh Muzhaffar  
Kelas 1 | Juz Ke-4 (Juz 2)  
Sabtu, 08 April 2023 | Pukul 09.15 - Selesai | LIVE  
SD Hafizh Al Qurbah Makassar | SD Hafizh Al Qurbah  
Jariyah Edukasi | 0812 4747 4742 | jariyahedukasi.sch.id

**Right Poster:**  
تسميع حفظ القرآن الكريم جزء كامل في جلسة واحدة  
**Tasmi' Hafalan 1 Juz dalam Sekali Duduk**  
SD Hafizh Al Qurbah Makassar Yayasan Amal Jariyah Indonesia  
Wa Ode Faqihah Fashihatunnisa'  
Kelas 1 | Juz Ke-3 (Juz 1)  
Selasa, 08 November 2022 | Pukul 16.00 - Selesai | LIVE  
SD Hafizh Al Qurbah Makassar | SD Hafizh Al Qurbah  
Jariyah Edukasi | 0812 4747 4742 | jariyahedukasi.sch.id

Dokumentasi Pelaksanaan Tasmi'



**Visi dan misi SD Hafizh Al Qurbah**



**Buku SOP SD Hafizh Al Qurbah Yayasan Amal Jariyah**





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1032/C.5-II/VII/1444/2023  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

16 Dzulhijjah 1444 H.  
4 Juli 2023 M.

Kepada Yth,  
Kepala Sekolah SD Hafizh Al Qurbah Makassar

di -  
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar:

Nama : Jusniati  
NIM : 105011101621  
Program Studi : Magister Pendidikan Islam  
Judul Tesis : Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Di SD Hafizh Al Qurbah Makassar

Maka kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dan diberi data yang diperlukan pada Sekolah yang Bapak/Ibu sedang pimpin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

An, Direktur,  
Asisten direktur 1



Dr. Syamsia, S.P., M.Si.  
NBM : 1132.7309.1063486



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Telp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Jusniati

Nim : 105011101621

Program Studi: Magister Pendidikan Agama Islam

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	40 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	9 %	15 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan  
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan  
seperlunya.

Makassar, 16 Agustus 2023

Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Suripati, S.Hum, M.I.P.  
NIM. 105011064591

BAB I Jusnati - 105011101621

ORIGINALITY REPORT

**10** **LULUS** **10%**

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

turnitin

PRIMARY SOURCES

1	repository.usu.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
3	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uhamka.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%

Exclude quotes  On Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On

LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II Jusniati - 105011101621

ORIGINALITY REPORT

**11%** SIMILARITY INDEX

**11%** INTERNET SOURCES

**4%** PUBLICATIONS

**4%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	3%
2	adoc.pub Internet Source	3%
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
4	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	2%
5	text-id.123dok.com Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  On

BAB III Jusniati - 105011101621

ORIGINALITY REPORT

**9%**  
SIMILARITY INDEX

**6%**  
INTERNET SOURCES

**6%**  
PUBLICATIONS

**6%**  
STUDENT PAPERS

turnitin

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinsu.ac.id Internet Source	4%
2	docplayer.info Internet Source	3%
3	www.scribd.com Internet Source	2%

Exclude quotes  On  Exclude matches  On   
Exclude bibliography  On



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



BAB V Jusniati - 105011101621

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES


- |   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | repository.iainpalopo.ac.id<br>Internet Source | 2% |
| 2 | text-id.123dok.com<br>Internet Source          | 2% |
| 3 | www.scribd.com<br>Internet Source              | 2% |

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  On



**SD Hafizh Al Qurbah Makassar**  
 "Lahirnya generasi yang Hafizh, Berakhlak Qur'ani dan penerus Ulama Rabbani"

  
SD HAFIZH AL-QURBAH


**SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI**  
**NOMOR: 4506/Ek.P/SD-HAQ-3/YAJI/IX/2023**


Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Hafizh Al Qurbah Makassar, di Jl. Arung Teko, Kelurahan Sudiang, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan menerangkan bahwa:

Nama : JU/SNIATI  
 NIM : 105011101621  
 Jurusan : Program Pascasarjana Magister Pendidikan Islam  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di SD Hafizh Al Qurbah Makassar guna penyusunan tesis dengan judul "KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA GURU SD HAFIZH AL QURBAH MAKASSAR."

Makassar, 31 Agustus 2023  
 Kepala Sekolah

  
**Mario Jaya M Jusman, M.Pd.**  
 NIG. 24203072101

  
 LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Kantor Jariyah Edukasi, Ruko ABC, Jl. Antang Raya No. 8, Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar.



### Lampiran 3

#### BIODATA PENULIS



Nama : Jusniati  
 Nim : 105011101621  
 Agama : Islam  
 Tempat/Tanggal Lahir : Towua, 27 Oktober 1996  
 Alamat : Towua, Kolaka  
 Prodi : Magister Pendidikan Islam  
 (Unismuh Makassar)

Nama Orang Tua : 1. Abdul Rachman.T  
 2. Singara  
 Jumlah Saudara 2 orang : 1. Cici Ayu Ningsi Lestari  
 2. Rama Indra Husain  
 Riwayat Pendidikan : a. SDN 1 Lalosingi : 2002-2008  
 b. SMPN 1 Lalolae : 2008-2011  
 c. Ponpes Modern Al-bukhari  
 Kolaka timur : 2011-2014  
 d. D2 Albirr Makassar UNISMUH : 2014  
 f. S1 UNISMUH Makassar : 2015-2020  
 g. S2 UNISMUH Makassar : 2021-2023