

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI
SE KECAMATAN BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO**



ST.SUADA

Nomor Induk Mahasiswa : 105011103920

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

TESIS

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI
SE KECAMATAN BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO**

Yang disusun dan diajukan oleh

ST.SUADA
NIM : 105011103920

Telah dipertahankan di depan Panitia ujian Tesis
Pada tanggal 23 Agustus 2022

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng.


Dr. H. Muhlis Madani, M, Si.

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


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


Dr. Muh. Rusli Malli, M. Ag
NBM: 738715

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI
SE KECAMATAN BONTORAMBA KABUPATEN
JENEPONTO

Nama Mahasiswa : ST.SUADA

Nim : 105011103920

Program Studi : Magister Manajemen pendidikan Islam

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia penguji tesis pada tanggal
23 Agustus 2022 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu
syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam
(M.Pd.I). pada program pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Makassar

Makassar 23 Agustus 2022

Tim Penguji

Dr Amirah Mawardi, M.Si
(Dekan FAI)

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng.
(Pembimbing I / Penguji)

Dr. H. Muhlis Madani, M.Si.
(Pembimbing II / Penguji)

Dr. Dahlan Lama Bawa, S.Ag, M.Ag
(Penguji)

Dr. Muh. Rusli Malli, M.Ag
(Penguji)

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawa ini

Nama Mahasiswa : ST.SUADA
Nim : 105011103920
Program Studi : Magister Manajemen pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya Tulis ini Benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri ,bukan merupakan pebgambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain.Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 1 Agustus 2022

ST.SUADA

ABSTRAK

St Suada 105011103920 Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri Se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jenepono

Dewasa ini. Kinerja guru menjadi penting untuk dikaji guna menelusuri secara mendalam mutu pendidikan. Kinerja guru seharusnya menjadi dasar kebijakan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Namun kajian terhadap kinerja harus melibatkan aspek-aspek lain yang memengaruhinya. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pembina teknis. Kepala sekolah memegang peran kunci keberlangsungan aktifitas perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan sekolah.

Penelitian ini membahas masalah antara lain: Bagaimana kepemimpinan kepala Sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba ? Bagaimana kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri Se Kecamatan Bontoramba ? Bagaimana manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jenepono

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara . Data dihimpun dari 7 Sekolah Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jenepono, responden yaitu Kepala Sekolah Wakasek dan guru SMP negeri se Kecamatan Bontoramba .Tehnik Analisis digunakan alur Reduksi ,dan penyajian data .

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam sudah baik karena dari 8 indikator ada 6 indikator yang terlaksanan dan 2 indikator yang belum terlaksana, adapun indikatornya ialah pemberian motivasi semangat kerja ,pembinaan disiplin,memberi konsultasi,memberikan penghargaan ,melakukan kunjungan kelas ,menunjukkan sikap dan perilaku teladan ,membangung kerja aktif kreatif mengembangkan profesi guru sedangkan untuk kinerja gurupun sudah cukup baik karena dari 6 indikator ada 4 indikator yang sudah terlaksana dan 2 indikator belum terlaksana dengan maksimal ,adapun indikatornya ialah menyusun rencana pembelajaran,mengelolah kegiatan pembelajaran,mengadakan hubungan interpersonal ,melakukan penilaian ,melakukan tindak lanjut hasil penilaian,,menguasai kajian akademik

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kineja guru PAI sangatlah memberikan kontribusi yang baik sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan

Kata Kunci : , Kepemimpinan Kepala Sekolah,terhadap Kinerja guru

ABSTRACT

St. Suada, 2022. Principal Leadership Management on the Performance of Islamic Religious Education Teachers at State Junior High Schools in Bontoramba District, Jeneponto Regency. Supervised by H.Abd.Rahman Getteng and H.Muhlis.Madani.

The issues about teachers greatly affect the quality of education. It is difficult to expect the realization of quality education if there is an obstacle with one of the main elements, namely the teacher. Therefore, improving the quality of education is closely related to increasing the role and professional development of teachers, which is still the main issue of national education today. Teacher performance is important to be studied in order to explore in depth the quality of education. Teacher performance should be the basis of policies for fostering and developing teacher professionalism. However, the study of performance must involve other aspects that influence it. One of the effort that must be made is with the leadership role of the principal as a technical coach. The principal plays a key role in the sustainability of program planning activities, organizing, implementing, monitoring, and evaluating school activities.

This study discussed the problems, among others: How is the leadership of the principal of State Junior High School in Bontoramba District? How is the performance of Islamic Religious Education teachers at the State Junior High School in Bontoramba District? How is the principal's leadership management on the performance of Islamic Religious Education teachers in State Junior High Schools in Bontoramba District, Jeneponto Regency?

This research was a qualitative research. The data collection method used was interview. The data was collected from 7 public schools in Bontoramba District, Jeneponto Regency, the respondents were Principals of Islamic Religious Education teachers at State Junior High School in Bontoramba District? t. The method of analysis with simple regression.

From the results of this study, it can be stated that the performance of Islamic Religious Education teachers at State Junior High School in Bontoramba District based on respondents' perceptions was at the high category of 3.69 on the Likert scale. According to the respondent's perception, the leadership of the principal at State Junior High School in Bontoramba District was at the high category of 3.56 on the Likert scale. This study found that there were 20% of principal leadership management on the performance of Islamic Religious Education State Junior High School in Bontoramba District. This meant that the principal's leadership is one of the factors that affect the performance of Islamic Religious Education teachers. This meant that to improve the performance of Islamic Religious Education teachers, one of them was through the influence from the leadership of the school principal.

Keywords: *Teacher Performance, Principal Leadership*



الملخص

سيّتي سوادى، ١٠٥٠١١١٠٣٩٢٠. الإدارة القيادية لرؤساء المدارس لأداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الثانوية في منطقة بونتورامبا، جينيفونطو. المشرف: عبد الرحمن جيتنج و درويس مهدينا.

إن المشاكل المتعلقة بالمدرسين لها تأثير كبير على جودة التعليم. من الصعب تحقيق جودة التعليم إذا كانت هناك مشكلة في أحد العناصر الرئيسية، وهو المعلم. لذلك تحسين جودة التعليم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بزيادة دور المعلمين وتطويرهم المهني والتي لا تزال القضية الرئيسية في التعليم اليوم. أداء المعلم مهم للدراسة من أجل استكشاف جودة التعليم بعمق. يجب أن يكون أداء المعلم أساس السياسات لتعزيز وتطوير مهنية المعلم. ومع ذلك، يجب أن تتضمن دراسة الأداء جوانب أخرى تؤثر عليه. إن من الجهد الذي يجب أن يتم مع الدور القيادي للمدير كمدرّب تقني. يلعب المدير دوراً رئيسياً في استدامة أنشطة تخطيط البرامج وتنظيم وتنفيذ ورصد وتقييم الأنشطة المدرسية.

المشاكل المطروحة في هذه الدراسة، منها: كيف تكون قيادة رؤساء المدارس في منطقة بونتورامبا؟ كيف هو أداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الحكومية الثانوية في منطقة بونتورامبا؟ كيف هي الإدارة القيادية للرؤساء المدارس على أداء معلمي التربية الإسلامية في جميع مدارس الثانوية في منطقة بونتورامبا، جينيفونطو؟

هذا البحث هو بحث نوعي. طريقة جمع البيانات المستخدمة هي المقابلة. تم جمع البيانات من ٧ مدارس عامة في منطقة بونتورامبا، جينيفونطو. وكان المشاركون معلمي التربية الإسلامية في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة بونتورامبا. طريقة التحليل مع الانحدار البسيط.

من نتائج هذه الدراسة، يمكن الإشارة إلى أن أداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة بونتورامبا وفقاً لتصورات المستجيبين يقع في فئة عالية تبلغ ٣.٦٩ على مقياس ليكرت. وفقاً لتصوير المستجيب، فإن قيادة رؤساء المدارس في بونتورامبا تقع في الفئة العالية ٣.٥٦ على مقياس ليكرت. وجدت هذه الدراسة أن هناك إدارة بنسبة ٢٠٪ لقيادة الرئيس فيما يتعلق بأداء معلمي التربية الإسلامية في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة بونتورامبا. وهذا يعني أن قيادة المدير هي أحد العوامل التي تؤثر على أداء معلمي التربية الإسلامية. وهذا يعني أنه لتحسين أداء معلمي التربية الإسلامية، يكون أحدهم عن طريق تأثير قيادة الرئيس.

الكلمات المفتاحية: أداء المعلم، القيادة الرئيسية

مترجمة ومصدقة	
من قبل لجنة الترجمة قسم الدراسات العليا	
جامعة محمدية ماكسر	
التاريخ: 12/8/2022	الوثيقة: <i>Handwritten</i>
الختم: 	التوقيع: <i>Handwritten</i>

KATA PENGANTAR

Dengan rahmat dan inayah Allah swt. tesis yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto” ini dapat dirampungkan dalam rangka memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi atau untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UNISMUH Makassar. Perampungan tesis ini tidak dapat terlaksana tanpa keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, sewajarnya penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya serta setulus-tulusnya. Tanpa mengurangi arti bantuan dan partisipasi pihak-pihak yang terlibat langsung, penulis menghaturkan ucapan terima kasih ..kepada:

- 1 Prof Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Unismuh Makassar
- 2 Prof. Dr .H .Irwan Akib, M. Pd Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya, yang telah memberikan fasilitas dan memberikan arahan dan bimbingan selama kuliah hingga tahap akhir penyelesaian Pendidikan dan tesis
3. Dr. Muh. Rusli Malli, M.Ag Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, beserta jajaran yang telah memberikan pelayanan

administrasi selama kuliah hingga tahap penyelesaian Pendidikan dan tesis ini

4. Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng., Pembimbing I dan Dr. H. Muhlis Madani,M,Si., Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam Menyusun tesis ini.
5. Dr. Dahlan Lama Bawa,S.Ag,M,Ag dan Dr.Muh.Rusli Malli,M.Ag. ., Penguji Tesis yang telah memberikan masukan yang sangat berarti demi kesempurnaan penyusunan tesis ini
6. Segenap dosen dan karyawan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membekali peneliti berbagai pengetahuan
7. Dr.Andi.Jam'an S.E,M.Si yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan tentang Penyusunan tesis.
8. Drs H Syaripuddin ,MM, Kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba beserta seluruh guru dan jajarannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan penelitian dalam bentuk kebijakan akademik
9. Saleha S,Pd, Kepala sekolah SMP Negeri 3 Bontoramba beserta seluruh guru dan jajarannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan penelitian dalam bentuk kebijakan akademik

10. Istati Puspita S,Pd, Kepala sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba beserta guru dan jajarannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan penelitian dalam bentuk kebijakan akademik
11. Abd Majid,S,Pd, Kepala sekolah SMP Negeri Satap 5 Bontoramba beserta seluruh guru dan jajarannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan penelitian dalam bentuk kebijakan akademik
12. Hj Rumaeda,S.Pd, Kepala sekolah SMP Negeri 6 Bontoramba beserta seluruh guru dan jajarannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan penelitian dalam bentuk kebijakan akademik
13. St.Rahmawati,S.Pd.M.Pd, Kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba beserta seluruh guru dan jajarannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan penelitian dalam bentuk kebijakan akademik
14. Kedua orang tua penulis Ayahanda Damang Mamang(Almarhum) dan Ibunda Saliori yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik penulis dengan nilai-nilai agama dengan penuh kasih sayang. Serta seluruh keluarga Kakak kandung penulis Abd Rahman S,Pd.I ., dan Adik kandung Syamsuddin ,S.Pd., yang senantiasa mendoakan sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan tesis ini
15. Suami Penulis Anshar Amin Tahir , yang ikut merasakan pahit getir dan suka duka dalam menemani dan membantu penulis selama penyelesaian Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar. begitu juga buah hati penulis Ananda Hammam Abdullah Amin .

16. Semua teman di sepejuangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar terkhusus Angkatan 2020, terimah kasih atas semangat dan kebersamaan yang sangat bermakna.

17. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Kepada mereka semua, penulis tidak dapat memberi apa-apa yang berarti hanya do'a semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah SWT., dengan sebaik-baik balasan serta selalu dalam lindungannya.

Akhirnya, penulis yakin bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, baik dari segi bahasa maupun metodologi penulisannya. Dengan demikian, saran dan kritikan yang konstruktif sangat penulis butuhkan guna penyempurnaan tesis ini di masa mendatang. Akhirnya, semoga Allah swt. senantiasa memberikan imbalan yang setimpal bagi mereka yang telah memberikan andilnya dalam penyusunan tesis ini, Amin.

Makassar,2022

Penulis

ST.SUADA,S.Ag
NIM. 105011103920

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK BAHASA ARAB	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR TRANSLITERASI	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A Latar Belakang	1
B Fokus Penelitian	18
C Rumusan Masalah	19
D Tujuan penelitian	19
E Manfaat penelitian	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
A. Tinjauan Hasil Penelitian	22
B Tinjauan Teori Dan Konsep	25
1. Kepemimpinan	25
a..Kepemimpinan dalam perspektif Islam	25

b, Kepemimpinan Pendidikan	27
c Kepemimpinan.. Kepala Sekolah	30
d Efektifitas Kepemimpinan.....	31
e Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	37
f Gaya Kepemimpinan.....	40
2 Kinerja Guru.....	43
a Pengertian Kinerja Guru.....	43
b Guru Pendidikan Agama Islam.....	53
c Faktor yang memengaruhi Kinerja Guru	60
d Indikator Kinerja Guru	68
e Penilaian Kinerja Guru	70
C. Kerangka Fikir	72
BAB III METODE PENELITIAN.....	75
A Pendekatan Penelitian.....	75
B Lokasi dan Waktu Penelitian	75
C. Unit Analisis Dan Penentuan Informan	77
D Tehnik Pengumpulan Data.....	78
E Teknik Analisis Data	82
F Pengecekan Keabsahan Data.....	83
BAB IV . HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	85
A Kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri SeKecamatan. Bontoramba Kabupaten Jeneponto	85
B Kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri Se Kec. Bontoramba Kabupaten Jeneponto	109
C .Manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja	

guru Pendidikan agama islam SMP Negeri se Kecamatan	
Bontoramba Kabupaten Jeneponto	122
BAB V PENUTUP	133
A Kesimpulan.....	133
B Saran.....	134
DAFTAR PUSTAKA	136
RIWAYAT HIDUP	139
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	140



DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
Tabel 1	Penelitian Terdahulu	22



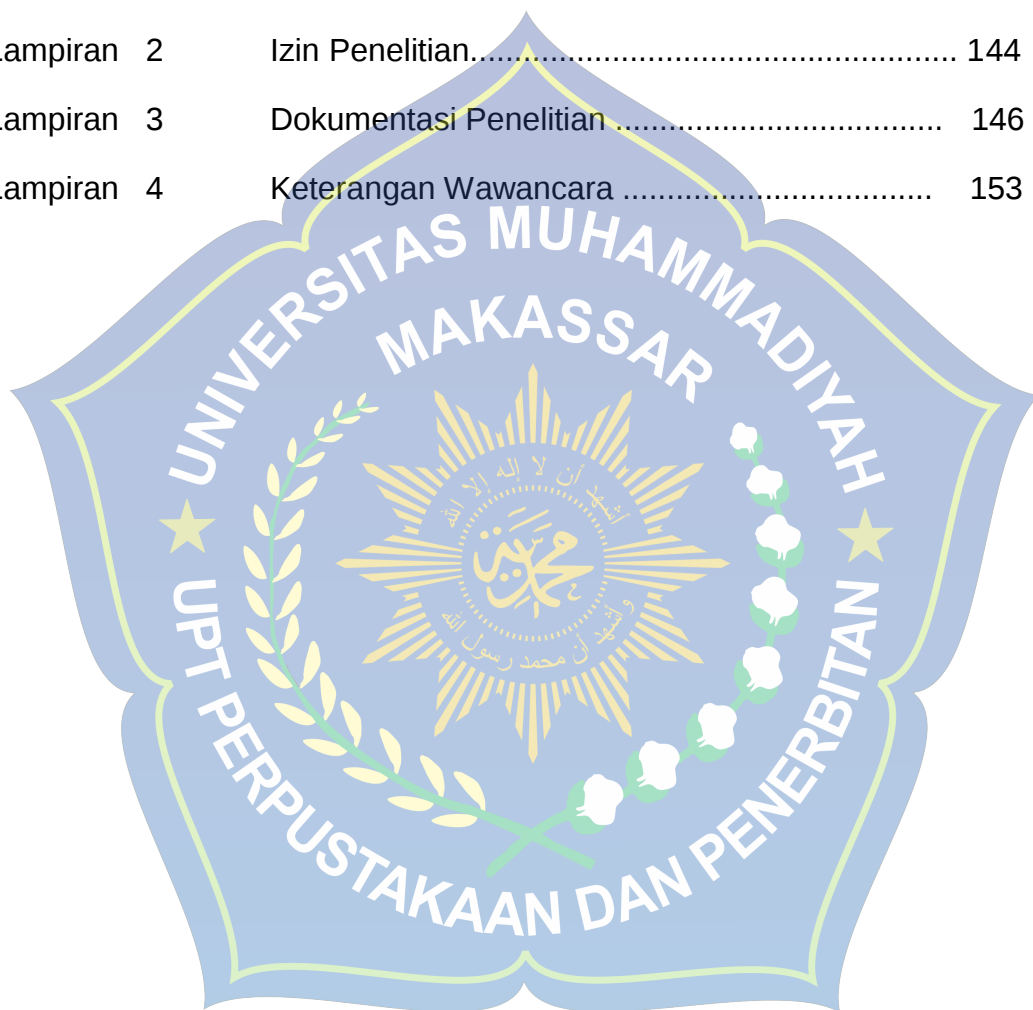
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
Gambar 1	Kerangka Fikir Peneltian	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
Lampiran 1	Insstrumen Peneltian	141
Lampiran 2	Izin Penelitian.....	144
Lampiran 3	Dokumentasi Penelitian	146
Lampiran 4	Keterangan Wawancara	153



DAFTAR TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	a	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	'
ث	TS	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ع	'
ص	Sh	ي	Y
ض	DI		

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan "a", *kasrah* dengan "i", *dlomah* dengan "u", sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut: Vokal (a)

panjang = Â misalnya قال menjadi qâla Vokal (i) panjang = î misalnya قيل

menjadi qîla Vokal (u) panjang = Ū misalnya دون menjadi dūna Khusus

untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dengan "ay". Perhatikan contoh berikut: Diftong (aw) =

او Misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = اِيّ misalnya خير menjadi khayrun

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tuntutan globalisasi memberi konsekuensi pendidikan terkena imbas oleh pesatnya kemajuan teknologi. Kondisi yang memicu martabat bangsa Indonesia untuk berposisi duduk sama rendah berdiri sama tinggi dengan bangsa lain dalam kancan dunia.(Pupuh Fathurohman 2015) Alasan logisnya adalah semakin tinggi mutu pendidikan suatu bangsa, maka akan semakin menunjang pencapaian kemajuan bangsa tersebut. Sejauh ini bangsa Indonesia masih sangat tertinggal jauh apabila dibandingkan dengan beberapa tetangga di kawasan lingkup regional Asia Tenggara maupun ruang lingkup Global. Indeks pengembangan manusia atau yang lebih dikenal dengan Human Development Indeks tahun 2015 memosisikan Indonesia pada peringkat 1102. Sebuah peringkat yang sangat memperhatikan bagi dunia pendidikan tentunya.

Kinerja menjadi variabel penting dalam sebuah lembaga atau organisasi. Sebagaimana indikator kemajuan sebuah bangsa dapat dilihat dari mutu sumber daya manusia (SDM)nya. Kinerja juga bisa menjadi indikator dan berlaku dalam seluruh aspek pekerjaan, guru, pegawai negeri, karyawan swastadan para pekerja profesional. Mutu SDM sangat terkait dengan tingkat pendidikannya. SDM yang bermutu menandakan adanya peningkatan mutu pendidikan sebuah bangsa dan sebaliknya pendidikan yang bermutu akan menunjang peningkatan mutu SDM

bangsa tersebut. Kinerja menjadi sangatlah penting dalam dunia pendidikan karena menjadi penentu apakah para guru atau para tenaga kependidikan sudah berhasil mencapai target atau masih belum sesuai dengan sasaran atau tujuan yang ditetapkan diawal.

Pendidikan merupakan salah satu pranata sosial yang penting dalam upaya mencerdaskan bangsa bagi terciptanya generasi yang maju, demokratis mandiri dan sejahtera. Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan nasional. Pada dasarnya, negara atau bangsa manapun yang ingin meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, maka meningkatkan kualitas kecerdasan bangsanya menjadi pintu pembuka untuk mewujudkannya. (Muh. Hizbul Muflihini 2014) Sebenarnya secara kuantitatif perkembangan pendidikan di Indonesia sudah sangat berarti dengan dicanangkannya berbagai macam kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Semestinya dengan adanya berbagai dukungan dari pemerintah terhadap dunia pendidikan bisa digunakan sebagai media utama dalam upaya pembentukan SDM yang berkualitas. Idealnya dengan dukungan seperti itu, kinerja para guru akan terus meningkat ke arah yang diharapkan sehingga kualitas SDM Indonesia sebagai *output* dari lembaga pendidikan akan ikut terangkat pula kualitasnya.

Seiring usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia, guru

merupakan komponen penting yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus agar dapat melakukan tugasnya secara maksimal. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru untuk harus terus belajar menyesuaikan diri. Perlu disadari bahwa guru bukan tukang ngajar, tetapi pendidik profesional yang harus melaksanakan tugasnya dengan baik dan bermutu, sehingga tidak terjadi penyempitan pekerjaan guru

Kinerja dalam dunia pendidikan pada saat ini perlu adanya pengkajian kembali. Dinamika dalam pendidikan Indonesia yang hingga. Saat ini belum terselesaikan dengan baik adalah persoalan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya. Persoalan seputar guru akan sangat memengaruhi mutu pendidikan itu sendiri. Sulit mengharapkan terwujudnya pendidikan yang bermutu apabila ada permasalahan pada salah satu unsur utamanya, yaitu guru. Oleh sebab itu, peningkatan mutu pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan peran dan pengembangan profesionalitas guru yang masih menjadi isu utama pendidikan nasional hingga dewasa ini. Dalam praktek pendidikan sehari-hari, masih banyak guru yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam menunaikan tugas dan fungsinya. (Muhammad Fathurrohman 2012) Kesalahan yang bisa jadi tidak disadari karena ketidaktahuan dan atau karena tidak adanya arahan yang membimbingnya baik yang secara langsung dari atasan maupun yang berupa panduan teknis tertulis dalam bekerja.

Selama ini pemerintah belum merumuskan secara detail ukuran baku kinerja dalam dunia pendidikan kita. Kinerja guru menjadi penting guna menelusuri secara mendalam mutu pendidikan. Kinerja guru seharusnya menjadi dasar kebijakan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Namun kajian terhadap kinerja harus melibatkan aspek-aspek lain yang memengaruhinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Michael Amstrong *Performance is affected by a number of factors.* (Michael Amstrong 1998) Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut ada lima diantaranya *individu*, kepemimpinan (*leadership*), *team*, sistem (*systems*) dan *situational*. Meskipun pemerintah sudah menetapkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) guru atautenaga kependidikan lainnya, namun ukuran baku kinerjanya belum ditentukan secara jelas. Sebagaimana diutarakan di atas bahwa kepemimpinan ternyata merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Hal ini menjadi menarik untuk dikaji karena sejauh ini kinerja guru diukur melalui aktifitas guru di kelas saja. Beberapa pemahaman tentang profesi guru bahkan seolah mempersempit ruang lingkupnya. Padahal kepemimpinan merupakan faktor yang sangat dominan dalam sebuah organisasi. Di sekolah sosok kepala sekolah bisa diibaratkan bapak bagi guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Menurut Moh. Roqib guru adalah sosok yang memiliki rasa tanggung jawab sebagai seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru secara profesional yang pantas menjadi

figur atau teladan bagi peserta didiknya.(Moh. Roqib 2011) Lebih lanjut menurutnya, tugas guru mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual, emosional, intelektual, fisik, finansial maupun aspek lainnya. Dalam bahasa teknik edukatif, guru terkait dengan kegiatan untuk mengembangkan peserta didik dalam ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Mencermati tulisan di atas kinerja guru perlu digarisbawahi lagi ternyata tidak hanya berputar dalam ruang kelas saja. Secara profesional seorang guru memanggul beban tanggungjawab yang besar terhadap masa depan generasi penerus. Keteladanan guru berlaku secara menyeluruh mulai dari sekolah sampai dengan tempat tinggalnya dalam bergaul dan bermasyarakat.

Ada perumpamaan untuk menggambarkan pentingnya kinerja guru. Pertama, guru diumpamakan dengan sumber air, yang harus terus mengalir. Apabila guru tidak membaca informasi terbaru, maka tidak bertambah wawasan apa yang diajarkan, ia tidak memberi ilmu dan pengetahuan yang berbobot kepada peserta didik. Kedua, guru diumpamakan sebatang pohon buah-buahan. Pohon tidak berbuah lebat apabila akarnya tidak menyerap zat makanan. Kuatnya arus pembelajaran berarti kuatnya guru, kuatnya guru berarti kuatnya pendidikan, dan kuatnya pendidikan berarti kuatnya bangsa Indonesia.(Muhammad Rohmadi 2012) Filosofi tersebut dengan tegas memposisikan guru profesional dengan kinerja yang handal sebagai fondasi dasar penopang kokohnya posisi peradaban dan kemajuan suatu bangsa di mata bangsa-

bangsa lain. Keberadaan guru profesional diharapkan dapat menghadapi dan mengatasi tantangantantangan dunia pendidikan. Dengan demikian kehadiran guru profesional merupakan salah satu indikator peningkatan mutu pendidikan.

Secara mendasar kinerja guru merupakan aspek sentral dari seluruh kegiatan di sekolah. Namun kenyataannya saat ini masih ditemukan kinerja guru diukur dan dinilai sebatas administrasi saja dan belum menjadi bagian penting dalam sistem penilaian kinerja guru. Padahal mestinya kinerja guru tidak hanya melalui uji kompetensi guru saja, melainkan juga ada uji kinerja guru mengingat kualitas kinerja guru merupakan hal yang sangat penting yang menentukan kualitas pendidikan nasional.

Memahami uraian di atas pengembangan kualitas guru merupakan suatu proses yang memegang peranan penting terhadap kinerja. Pengembangannya perlu melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami beberapa faktor yang memengaruhinya. Salah satu yang memiliki kedekatan dan layak untuk dikembangkan adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah sebagai pengaruh sangat dominan dalam unit kerja guru di sekolah. Hal ini tentunya diupayakan mampu menjawab keprihatinan-keprihatinan terhadap kualitas guru sebagaimana

diungkapkan oleh Bahrul Hayat dan Umar dalam Pupuh memperlihatkan rendahnya nilai rata-rata nasional tes calon guru PNS di SD, SMP, SMA SMK. Bagaimana mungkin guru bisa menjawab tantangan dalam mengemban tugas sedangkan baru perekrutan saja kadar kualitasnya rendah begitu seolah cibiran terhadap kinerja guru. Hal itu hendaknya menjadi motivasi dalam pembenahan dan juga untuk penegasan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh dan kecenderungan yang perlu diperhitungkan terhadap kinerja guru.

Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) sebagaimana guru mata pelajaran lainnya dalam bekerja dituntut untuk memiliki kemampuan profesional yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP), yaitu setiap guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Keempat kompetensi tersebut perlu terus dikembangkan, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun kerja kelompok atau organisasi profesi guru. Institusi pendidikan membutuhkan guru yang tidak hanya berfungsi sebagai pengajar tetapi juga sebagai pendidik yang memberikan bekal pengetahuan kepada siswanya mengenai etika, kemampuan untuk *survive* dalam hidup, moral, empati, kreasi dan sebagainya. (Pupuh Fathurohman) Guru menjadi sosok visioner yang diharapkan mampu mewujudkan generasi penerus yang cerdas dan bertanggungjawab.

Tidak mudah merubah pola pikir guru. Misalnya saja dalam hal pekerjaan guru di dalam kelas, ada proses yang panjang dalam merubah

mindset guru dari pembelajaran yang berpusat pada guru kepada pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Perlu usaha yang tekun dan telaten dalam menstimulasi agar guru memiliki budaya berdiskusi dengan kepala sekolah untuk perbaikan mutu pembelajaran dan mutu peserta didik sebagai *output* atau lulusan sekolah. Realita saat ini secara umum, masih banyak kekurangan disana-sini tentang sepak terjang guru dalam bekerja. Namun kekurangan-kekurangan tersebut bukan menjadi representasi guru secara keseluruhan melainkan hanya beberapa oknum guru saja yang memang sejak awal sudah memiliki riwayat yang kurang baik dalam bekerja. (Hamsar 7./4/2022)

Secara khusus ketertarikan penulis mengkaji kinerja guru didasarkan pada beberapa hal. Pertama, guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri di Kecamatan Bontoramba sebagaimana guru guru mata pelajaran yang lain tidak terlepas dari permasalahan. Menurut Bapak Abd Jabbar S.Pd.I.,M.Pd.I pengawas PAI SMP Kabupaten Jeneponto DiKecamatan Bontoramba , sejauh ini persoalan seputar motivasi mengajar memang menjadi momok yang menggelitik. Namun meskipun ada beberapa guru yang cara mengajar yang masih cenderung konvensional dan dianggap kuno, ketuntasan mereka dalam melaksanakan tugasnya sejauh ini selalu sesuai dengan sasaran yang ditentukan diawal.

Kedua, beberapa guru di Kecamatan Bontoramba bahkan sudah memiliki budaya positif dengan terbiasa untuk mandiri menyusun

perangkat pembelajaran meskipun hal tersebut dikerjakan secara bersama-sama dalam kegiatan kelompok kerja guru. Hal-hal positif tersebut sudah dapat dikembangkan dengan adanya kegiatan-kegiatan yang dikelola pengawas bersama jajaran kepala sekolah dan kelompok kerja guru Pendidikan Agama Islam di masing-masing kecamatan.. Beberapa guru bahkan memiliki kepiawaian dalam penguasaan dan penerapan teknologi dalam menyusun media pembelajaran yang sangat baik dengan berbagai kreatifitasnya. Hal itu ditemukan dalam kegiatannya ketika kepala sekolah melakukan tugas supervisi di sekolah-sekolah. Meskipun menurut Drs H Hamzah hal tersebut terjadi hanya di beberapa guru tertentu saja (Abd Jabbar .13/4.2022).

Ketiga, dalam proses kegiatan belajar mengajar, mayoritas guru dalam penggunaan metode pembelajaran sudah terlihat sangat luwes dan cermat dalam menuangkan isi kurikulum melalui rencana pembelajaran. Meskipun diakui masih ada beberapa guru yang penguasaan materi keagamaannya belum bersifat menyeluruh dan cenderung hanya pada perspektif yang diyakininya hal itu menurut Drs H Hamzah memang masih ditemukan dalam kegiatan supervisi kepala sekolah di sekolah-sekolah tetapi sedikit sekali jumlahnya.

Keempat, ketertarikan dalam mengkaji kinerja guru di Kecamatan Bontoramba didasari adanya minat guru-guru membaca dan memperkaya diri dengan pengetahuan baru maupun pendalaman terhadap materi-materi yang diajarkan. Guru-guru menyadari

permasalahan yang terkait dengan kedisipinan dan pengembangan diri dan karirnya masih harus dipecahkan melalui diskusi dan kajian-kajian. Gairah seperti ini sangat besar terlihat khususnya di beberapa guru yang sudah bersertifikasi. Dalam beberapa kali penerimaan tunjangan sertifikasi bahkan beberapa guru mewakafkan buku-buku pengembangan yang menunjang pekerjaannya.

Dalam kompetensi profesional sebagai guru Pendidikan Agama Islam juga terlihat peningkatan yang merata. Pengamatan penulis dalam berbagai kesempatan yang diselenggarakan oleh MGMP PAI Kabupaten Jeneponto maupun dalam kegiatan pelatihan atau seminar, hasil pengamatan menunjukan ada beberapa guru PAI yang kompetensi intinya sudah sangat baik. Mereka sudah terbiasa dengan berbagai macam pelengkap dalam menerapkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif sebagaimana yang dipelajari dalam pelatihan. Bahkan salah satu guru di Kabupaten Jeneponto Bapak Musakkir, S.Ag sudah menjadi instruktur untuk wilayah Sulawesi Selatan. Beliau sering memberikan pendampingan dan arahan kepada guru-guru Pendidikan Agama Islam yang memerlukan bimbingan di Kecamatan Bontoramba maupun di daerah-daerah lain di Sulawesi Selatan

Progresifitas dan peningkatan kinerja guru di Kecamatan Bontoramba juga diakui oleh Abd Jabbar, S.Pd.I M.Pd.I sering melaksanakan pembimbingan di lingkungan kerja mereka.. Apa yang diuraikan diatas tentunya dapat terwujud atas kesadaran guru dan

dukungan berbagai pihak. Namun sejauh ini menurut mereka sulit untuk mengukur kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik yang berasal dari internal guru pribadi maupun faktor eksternal belum begitu nampak jelas persebarannya. Bahkan lebih lanjut menurut Abd Jabbar penerimaan tunjangan profesi belum bisa menjadi pembeda kinerja guru yang sudah menerima dan yang belum menerima tunjangan. Padahal idealnya guru yang sudah menerima tunjangan mestinya terjadi perubahan kinerja yang lebih positif dibanding dengan guru yang belum menerima tunjangan. Selain itu diakuinya pula masih ada guru Pendidikan Agama Islam yang pembelajaran di kelasnya didominasi oleh metode ceramah dan pembelajarannya bersifat monoton dan seringkali tanpa media atau verbalistik.

Kelemahan lain disamping hal di atas menurut Ibu Dra Hamsinah, sampai saat ini masih ada beberapa kepala sekolah yang jarang dan enggan memasuki kelas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam supervisi, apalagi kalau gurunya sudah senior. Dalam kerangka peningkatan kinerja tentunya hal tersebut tidak boleh dibiarkan berlarut-larut, dan harus segera diperbaiki serta dicarikan alternatif jalan keluar pemecahannya. Dari pemaparan di atas wajar bila pembelajaran Pendidikan Agama Islam belum mampu membentuk karakter. Implikasi secara makro yang terlihat nyata adalah hasil Pendidikan Agama Islam menjadi kacau. Sehingga nantinya muncul anggapan bahwa pemerintah

dinilai kurang memberikan perhatian pada pelaksanaan Pendidikan Agama Islam secara maksimal di sekolah. Padahal hal tersebut tidaklah terjadi secara menyeluruh, melainkan hanya beberapa guru atau kepala sekolah saja.

Idealnya, guru memiliki kinerja yang baik. Lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan salah satu upaya meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitasnya. Guru sebagai prajurit terdepan di dalam membuka cakrawala peserta didik memasuki dunia ilmu pengetahuan di era global dewasa ini. Sehingga tidak mengherankan bila kemudian salah satu kualifikasi akademik guru profesional menurut UU tersebut mempunyai sekurang-kurangnya ijazah S-1. (H.A.R. Tilaar 2006) Visi guru harus benar-benar memahami apa yang dimaksud dengan mendidik siswa di alam demokrasi, sehingga sebagai warga negara dapat berpartisipasi penuh dalam bidang, sosial dan ekonomi. Beban pekerjaan yang sangat besar di atas sejahat ini menjadi realistis dengan tunjangan sertifikasi yang sudah diterima oleh para guru.

Keberadaan program sertifikasi sebagai konsekuensi dari UU diatas seharusnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satu wujud kinerja guru adalah cara mengajar. Cara mengajar guru yang masih bersifat verbalistik dan didominasi dengan metode ceramah merupakan sebuah ironi apalagi guru tersebut sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi Mengingat tuntutan kinerja melekat pada semua guru tidak terkecuali guru Pendidikan Agama Islam, maka dibutuhkan

langkah-langkah penguatan kembali pembinaan dan peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam yang sejatinya sudah tersedia dalam ketentuan-ketentuan institusional pengelolaan sekolah. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan peranan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pembina teknis.

Kepala sekolah memegang peran kunci keberlangsungan aktifitas perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan sekolah. Hal ini bermakna pula bahwa kepala sekolah mempunyai tugas sebagai manajer, administrator dan supervisor. Terkait dengan peran kepemimpinan dan tugas kepala sekolah yang cukup banyak tersebut maka diperlukan seorang pemimpin yang cakap dan unggul. Dalam kerangka ini merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Ngalim Purwanto, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting kalau tidak dapat dikatakan terpenting. (Ngalim Purwanto 2014) Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. (

E.Mulyasa) 2013) Sebagaimana disampaikan para ahli dan beberapa perspektif kebijakan pemerintah, untuk menjadi guru yang memiliki kinerja handal bukanlah hal yang sederhana, untuk mewujudkannya diperlukan upaya maksimal dan menyeluruh.

Salah satu upaya mewujudkan kinerja guru yang handal adalah melalui peran dan kepemimpinan kepala sekolah yang optimal. Oleh karena itu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam berinteraksi dengan bawahan sangat memengaruhi akan berhasil atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya, serta turut memengaruhi kinerja guru-gurunya. Kedudukannya sebagai pemimpin formal (status leader) bisa meningkat menjadi *functional leader* (operasional leader) tergantung pada prestasi dan kemampuannya di dalam memainkan peranan dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan pada lembaga yang telah diserahkan tanggungjawab itu kepadanya. (Muh. Hizbul Muflih) Disamping itu perlu diperhatikan pula oleh para kepala sekolah sejumlah isu manajemen pendidikan saat ini yang mengarah pada wacana sekolah yang lebih ke arah lingkungan belajar. Kepala sekolah bukan manajer unit produksi yang hanya menghasilkan benda mati. Kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang memungkinkan para guru dan warga sekolahnya mampu mendayagunakan dan mengembangkan potensi dirinya masing-masing secara optimal.

Peranan strategis kepala sekolah mampu menimbulkan duakemungkinan besar bagi sekolah (lembaga pendidikan). Bila figur

kepala sekolah benar-benar profesional, maka dapat menghasilkan keuntungan, seperti stabilitas, kemajuan, pengembangan, citra baik, respon positif masyarakat, penghargaan dari negara, peningkatan prestasi dan sebagainya. Namun bila sebaliknya maka justru menjadi musibah bagi sekolah (lembaga pendidikan) dan akan mendatangkan berbagai kerugian. Misalnya, kemerosotan kualitas, penurunan prestasi, citra buruk, respon negatif masyarakat, kondisi labil, konflik yang tidak sehat, dan berbagai fenomena yang kontraproduktif. (Mujamil Qomar 2007) Dari pendapat di atas tentu banyak yang diperoleh dan harus menjadi catatan penting untuk ditindaklanjuti oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam membangun, meningkatkan kualitas dan standardisasi pendidikan. Semua itu pula akan kembali kepada motivasi para kepala sekolah. Hal yang mestinya menjadi kesadaran diri bagi setiap pemimpin dalam membangun kelembagaan Pendidikan.

Untuk itu kepala sekolah sebagai pemimpin yang membawa kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya harus memiliki karakter dan kriteria tertentu. Wahjosumidjo menyatakan kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Menurut Dede Rosyada sekolah akan mencapai performa terbaik jika dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang kuat, visioner, konsisten, demokratis, dan berani mengambil keputusan.

strategis. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah hendaknya mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan dan memikul tanggung jawab atas akibat dan resiko yang timbul sebagai konsekwensi keputusannya. Kepala sekolah harus punya wawasan pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam dalam proses menerbitkan suatu keputusan yang tepat.

Dalam praktiknya kepala sekolah selaku pimpinan kadang tidak selalu menjalankan roda organisasi berdasarkan perilaku kepemimpinan semata. Kepemimpinannya sering berdimensikan kemanusiaan daripada pengelolaan apalagi kekuasaan. Made Pidarta menyarankan bahwa kepala sekolah tidak perlu terpaku pada peraturan dalam mengendalikan sekolah. Kreativitas dan keberanian mengambil keputusan strategis dalam rangka memacu guru-guru dalam berinisiatif, mengkreasikan sesuatu, menciptakan ide-ide baru perlu dipacu bila sekolah ingin menjadi maju. (Made Pidarta 1995) Fleksibilitas kepala sekolah terhadap aturan justru menjanjikan masa depan yang baik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dilihat perilakunya dalam menggerakkan guru sebagai anak buahnya harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru baik sebagai individu maupun kelompok. Senada dengan pernyataan diatas menurut Hizbul Muflihini, jika pemimpin dapat menggunakan suatu pendekatan kepemimpinan yang tepat, maka pemimpin ini tidak hanya akan mampu memotivasi bawahan,

tetapi ia juga mampu mengembangkan profesionalisme bawahan pula. Temuan fakta di lapangan tentang adanya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak efektif, sebagai sosok yang kebal kritik, dan *one man show* mengakibatkan tertutupnya kreatifitas, roduktifitas dan inovasi pendidikan di sekolah. Ujungnya membawa dampak guru-guru dan tenaga kependidikan yang sebenarnya berpotensi positif tidak mendapatkan *support* dukungan dari kepala sekolah sehingga terjadi kemunduran di sekolah.

Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan memengaruhi perilaku guru dan tenaga kependidikan sebagai bawahan dan terciptanya suasana iklim kerja, apakah itu mengarah kepada hal yang positif ataupun sebaliknya. Sikap kepala sekolah yang tidak mempunyai kewibawaan, tidak tegas dan berperilaku acuh terhadap bawahan akan menciptakan suasana iklim pendidikan yang tidak nyaman, dan proses pembelajaran akan berjalan seadanya. Sedangkan sikap kepala sekolah yang berwibawa, tegas, adil dan perhatian terhadap bawahan atau guru dan siswa, akan menciptakan suasana pendidikan yang harmonis dan nyaman dalam pembelajaran bahkan akan terciptanya suatu prestasi pendidikan.

Kinerja guru menjadi sentral dari usaha peningkatan mutu pendidikan. Sekarang tidak zaman lagi guru yang berkualitas potensinya tidak dimanfaatkan oleh kepala sekolah dalam kemajuan pendidikan. Sudah saatnya guru yang baik kinerjanya dimanfaatkan dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Di sinilah letak pentingnya peran

dan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin untuk perbaikan dan peningkatan proses pembelajaran

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah selain kepada proses pembelajaran dalam bentuk komunikasi interaksi guru-murid juga situasi dan lingkungan tempat berlangsungnya pembelajaran. Pada situasi yang baik, pembelajaran akan tumbuh dan berkembang dengan subur. Situasi dan lingkungan yang dimaksud adalah tempat, fasilitas, kultur atau budaya sekolah, maupun iklim dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menumbuhkembangkan pembelajaran. Pada situasi yang kondusif, guru akan lebih dapat mengembangkan profesionalitasnya, sehingga guru sanggup menangani dan mengakomodasikan semua persoalan yang difokuskan pada peristiwa belajar secara efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berpengaruh pada kinerja guru.

Dari uraian di atas, dapat dibuat alur berfikir bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di level satuan pendidikan. Hal inilah yang akan menjadi fokus penelitian ini. Peneliti akan menguji ada dan tidaknya serta sejauhmana Manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto

B Pokus Penelitian

Beberapa 18anya18ment menjelaskan bahwa fokus penelitian merupakan batasan yang berisi pokok masalah yang masih bersifat

umum sebagai parameter penelitian. Dalam penelitian ini, fokus penelitian berbicara tentang:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah
2. Kinerja guru pendidikan Agama Islam

C Rumusan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto?
2. Bagaimana kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto?
3. Bagaimana manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan agama islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto?

D Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan tolok ukur berhasil tidaknya penelitian yang hendak dilaksanakan. Jika tujuan tercapai, maka penelitian yang dilaksanakan berhasil. Pada bagian ini akan diuraikan tujuan penelitian Tujuan penelitian ini ialah .

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja guru Pendidikan agama islam di SMP Negeri Se kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

- 3, Untuk mengetahui manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan agama islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoretis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam.
- b. Sebagai sumbangsih penulis dalam memperkaya wawasan dunia guru Pendidikan Agama Islam terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jeneponto dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten jeneponto , hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang terkait dengan kinerja guru PAI.
- b. Bagi Pengawas PAI SMP Kabupaten Jeneponto , hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan supervisi akademik dan pembinaan sebagai upaya peningkatan kinerja guru PAI SMP.
- c. Bagi Kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba , hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan kepemimpinannya dan pembinaan guru Pendidikan Agama Islam sebagai upaya peningkatan kinerja guru

Pendidikan Agama Islam secara khusus dan guru lainnya secara umum di sekolah masing-masing.

- d. Bagi guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri Se Kecamatan Bontoramba , hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan refleksi dalam upaya peningkatan kinerja mereka.
- e. Bagi praktisi dan pemerhati pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan sumber daya manusia melalui kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru.
- f. Bagi penulis, penelitian ini merupakan syarat utama dalam memenuhi kewajiban sebagai mahasiswa pascasarjana Unismuh Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Hasil Penelitian

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah sebagai berikut:

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Eva Aprianti 2017	Hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMPN Way Pengubuan	Dari hasil penelitian menunjukkan Bahwasannya Hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu mampu menyusun rencana pembelajaran ,mengelola pembelajaran ,evaluasi atau penilaian pembelajaran ,hubungan antara pribadi.
2	Diana Tri Astuti (2009)	<i>Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Sikap Guru dalam Proses Pembelajaran (Studi Kasus di SMA Negeri 4 Surakarta)</i> ”.	. Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil perhitungan data untuk kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap sikap guru dalam proses pembelajaran (Y), diperoleh hasil thitung 7,220 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan kepala sekolah

			(X1) berpengaruh terhadap sikap (Y) pada SMA Negeri 4 Surakarta. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 50,5% terhadap sikap guru dalam proses pembelajaran, sedangkan sisanya yaitu 49,5% dipengaruhi faktor lain di luar model.
3	Frans Sudirjo	Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Guru	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 33 Semarang. Kepemimpinan dan supervisi berpengaruh positif terhadap variabel Motivasi Kerja. Temuan ini dapat diartikan motivasi kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya variabel Kepemimpinan dan Supervisi.
4	Atik Novitasari (2012)	<i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan</i>	Dalam penelitian tersebut menunjukan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan

		<i>Pelatihan Terhadap Kinerja Guru”</i>	pelatihan memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-kabupaten Kendal. Dan kontribusi parsial dari kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23,91%, lingkungan kerja sebesar 10,82%, pendidikan sebesar 11,90%, dan pelatihan sebesar 9,18%. Berdasarkan penelitian ini disarankan perlu meningkatkan kinerja pelatihan yang menunjang kinerjanya dan kepala sekolah diharapkan lebih memperhatikan pelatihan yang menunjang kinerja guru
5	St Suada 2022	Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru pendidikan Agama Islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto	Bagaimana manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan agama islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto?

6. Tinjauan Teori dan konsep

Kajian teori dalam penelitian ini akan menerangkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Uraianannya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

a. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Didalam Islam kepemimpinan dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyertakan juga maksud yang terkandung didalam perkataan “amir” (yang jamaknya umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahan : (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata : “ mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? “Tuhan berfirman: “sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui “. (QS Al – Baqarah (2) : 30)

Selain kata khalifah disebut juga kata Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebut diatas. Kata Ulil Amri

berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Nisa (4) ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahan : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. . (QS Al-Nisa (4) : 59)

Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya. Kepemimpinan harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya. Kemampuan mempengaruhi orang lain merupakan inti dari kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam Islam berarti bagaimana ajaran Islam dapat memberikan corak dan arah kepada pimpinan itu, dan dengan kepemimpinannya mampu merubah pandangan atau sikap mental yang selama ini hingga, menghambat dan menghidap pada sekelompok masyarakat maupun perorangan.

Didalam Islam seorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam (6) persyaratan, yaitu

- 1 Mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksud disini adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugas–tugas.
- 6 Amanah, yakni kejujuran, dan control yang baik.
- 6 Adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur hak–hak yang ada.
- 6 Profesional, hendaklah dia menunaikan kewajiban–kewajiban yang dibebankan padanya dengan tekun dan profesional.
- 6 Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
- 6 Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada satu–satu jabatan.

b. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu–individu dalam organisasi/lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Seperti halnya kepemimpinan kepala sekolah, maka ia memiliki peran dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk beraktivitas/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Charles W. Boardman dalam bukunya “Democratic Supervision in Secondary School” menguraikan bahwa Uraian

Charles W. Boardman tersebut menekankan bahwa seorang pemimpin pendidikan (sekolah) harus memiliki beberapa keterampilan. Pertama, ia harus memiliki kemampuan mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan program pembelajaran. Kedua, kemampuan memupuk kepercayaan diri guru-guru dan anggota staf sekolah. Ketiga kemampuan membangun kerjasama dalam pengembangan program supervisi. Keempat, kemampuan mendorong para personalia sekolah agar turut berpartisipasi dalam usaha-usaha mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan.

Kepemimpinan pendidikan memiliki orientasi agar sumber daya manusia dalam ruang lingkup pendidikan dapat dikoordinasikan untuk berkerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang ada. Tujuan ini meliputi tujuan baik dalam lingkup aktifitas kelas (pembelajaran), satuan pendidikan, maupun departemental. Pemimpin adalah seseorang yang diberi status untuk memimpin sebuah anggota atau organisasi berdasarkan pemilihan, keturunan, atau cara lainnya. Sehingga pemimpin itu merupakan seseorang yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau jika perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruhnya agar dapat membantu tercapainya suatu tujuan dalam sebuah institusi ataupun organisasi.

Pemimpin itu diperlukan karena keperluan suatu institusi atau organisasi untuk mencapai tujuannya yang harus di pimpinnya yang disebut kepemimpinannya, maka kepemimpinan merupakan sebuah tindakan atau prilaku dari pemimpin untuk mencapai tujuan dari institusi atau organisasi.(Afandi, R 2013)

Dari penjelasan diatas maka Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai suatu kemampuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak ,menuntun,menggerakkan mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh sehingga dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang ditetapkan. Dengan Demikian Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan yang terutama dapat mempengaruhi sehingga dapat mengatur pergerakan dan pelaksanaan pendidika sehingga tercapainya tujuan secara efektif dan Seorang pemimpin harus mampu membuat prosedur kerja untuk kelompok dengan melihat lingkungan sekitar sehingga dapat memilih prosedur yang lebih efisien dan efektif.

Seorang pemimpin haruslah bersikap tanggung jawab dalam menangani kasus bersama kelompok dan juga harus adil dalam memimpin kelompok. (Khamdani, 2014)

c Kepemimpinan Kepala sekolah

Menurut kamus bahasa Inggris kepemimpinan diambil dari kata *lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* adalah kepemimpinan. E.Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian organisasi. Sementara S.P. Siagian dalam Muwahid Sulhan mendefinisikan merupakan motor atau daya penggerak dari pada sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi organisasi.

Menurut Wiles “kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok”. Sedangkan menurut Siagian mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya. Perilaku kelompok dalam organisasi (Wahyudi.2009)

Menurut pendapat Wahjusumidjo kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran murid yang menerima pelajaran.

Sederhananya kepala sekolah dapat didefenisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kunci

keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efesiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah

Berdasarkan dari beberapa pengertian kepemimpinan kepala sekolah yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan seluruh bawahannya. Tujuan yang ingin dicapai sekolah tersebut dapat terlaksana

d. Efektifitas Kepemimpinan

Seorang pimpinan akan mencapai tingkat efektivitas tertinggi manakala ia didukung oleh beragam faktor. Pimpinan dituntut untuk memiliki rancangan kerja yang baik, lalu kemudian ia laksanakan rancangan tersebut dalam bentuk interaksi yang baik pula, guna mencapai sebuah efektivitas. Mufllihin dikutip oleh Wicaksono kepemimpinan dilihat dari teori situasional beranggapan bahwa jenis tindakan atau kebijakan apa yang perlu dilakukan atau di ambil dalam rangka mencapai tujuan organisasi perlu dilihat bagaimana kondisi anggota atau anggota. Pada situasi anggota itu masih belum tahu banyak dan pengalamannya masih kurang, maka pimpinan dapat menerapkan pola pertama, yaitu menekankan pelaksanaan tugas yang tinggi, sedangkan hubungan dengan anggota dibatasi. Situasi anggota itu masih belum tahu banyak dan pengalamannya masih kurang, maka pimpinan dapat menerapkan

pola pertama, yaitu menekankan pelaksanaan tugas yang tinggi, sedangkan hubungan dengan anggota dibatasi.

Namun lebih spesifik lagi, efektivitas, kepemimpinan menurut Ivancevich *et al*, diutip oleh Lekka ketercapaian pimpinan dalam menyelesaikan satu atau gabungan beberapa tugas dan efektivitas kepemimpinan juga dapat dilihat dari kepuasan yang diperoleh oleh para pengikutnya. Efektivitas kepemimpinan dapat diukur dengan menggunakan dimensi *Leadership Effectiveness Analysis (LEA)*, terdapat tiga domain yang ada yaitu *developing followership, achieving results* dan *team playing*

Syafaruddin dikutip oleh Muhibuddin, efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan (atau kegagalan) kegiatan kepemimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari sini dapat terlihat bahwa suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas tidak hanya memberikan pengaruh atau kesan, akan tetapi berkaitan juga dengan keberhasilan tujuan, penetapan standar, efektivitas, penetapan sasaran, keberadaan program, materi, berkaitan dengan metode atau cara, sarana atau fasilitas dan juga dapat memberikan pengaruh. Chester Barnard

dikutip oleh Yvete. Efektif selalu dikaitkan dengan kepemimpinan yang menentukan hal-hal apa yang harus dilakukan, sedangkan efisien dikaitkan dengan manajemen, yang mengukur bagaimana sesuatu dapat dilakukan sebaik-baiknya. Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

Dengan melihat beberapa pengertian efektivitas di atas, dapatlah disimpulkan bahwa efektivitas lebih melihat kepada hasil akhir atau *output* sehingga apabila hasil akhirnya tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tidak pula memberikan efek atau pengaruh terhadap sasaran yang telah dituju, maka tidak bisa dikatakan efektif. Yang paling banyak digunakan untuk mengukur efektivitas pimpinan adalah seberapa jauh unit organisasi pimpinan tersebut berhasil menunaikan tugas pencapaian sasarannya. Contohnya adalah keuntungan, peningkatan kualitas, dan pangsa pasar. Indikator umum lainnya adalah sikap para pengikut terhadap pimpinan yang tercermin pada tingkat penghormatan, penghargaan, kesukaan, komitmen terhadap tugas dan pemenuhan kebutuhan anggota. Serta perilaku parapengikut seperti tingkat kehadiran, kedisiplinan, keluhan sabotase, dan motivasi. Efektivitas kepemimpinan juga kadang-kadang diukur berdasarkan kontribusi pimpinan pada kualitas proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut. Seperti

peningkatan kerja sama, solidaritas, pengambilan keputusan, pemecahan konflik, peningkatan kesiapan kelompok dalam menangani perubahan, perbaikan kualitas hidup para pengikut dan pembentukan rasa percaya diri.

Mardiana dikutip oleh Wicaksono beberapa faktor penting situasional yang mempengaruhi keefektifitasan kepemimpinan adalah kualitas hubungan pimpinan-anggota, tingkat struktur dalam tugas yang akan dikerjakan, dan kekuatan posisi pimpinan. Selanjutnya Brian Dive mengatakan bahwa kepemimpinan tergantung kepada kemampuan seseorang dalam memimpin orang lain (kelompok). Efektivitas kepemimpinan bergantung kepada beberapa hal sebagai berikut: 1) *an accountable role*; 2) *a healthy, effective organizational infrastructure of roles*; 3) *a well-balanced*; 4) *competent individual*.

Namun faktanya, sebagian besar organisasi cenderung hanya fokus kepada bagian ke tiga saja. Bahkan pada bagian yang ke dua cenderung diabaikan. Itulah mengapa begitu banyak pimpinan tidak mampu menjadi pimpinan yang akuntabel dan efektif. Tiga dimensi kemungkinan yang dapat mendefinisikan faktor situasional utama (kunci) yang menentukan keefektifan kepemimpinan. Ketiga dimensi tersebut adalah:

6. Hubungan pimpinan-anggota

Hubungan pimpinan anggota menunjukkan sejauh manaseorang pimpinan mendapatkan dukungan dan loyalitas daripada anggota dan hubungan dengan para anggota itu bersahabat dan saling membantu.

2. Struktur tugas

Pada struktur tugas terdapat prosedur pengoperasian yang standar untuk menyelesaikan tugas dan indikator obyektif tentang seberapa baik tugas itu dikerjakan. Struktur tugas yang tinggi akan memberikan kontribusi pada situasi yang menguntungkan pimpinan karena pimpinan akan lebih mudah memonitor dan mempengaruhi perilaku anggotanya pada tugas yang terstruktur tinggi. Sedangkan tugas yang tidak terstruktur akan memberikan kontribusi yang tidak menguntungkan pimpinan, sehingga kemampuan pimpinan untuk mengontrol anggotanya rendah.

3. Kekuatan posisi pimpinan

Pada kekuatan posisi pimpinan terdapat tingkat wewenang pimpinan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja anggota, memberikan penghargaan, promosi, hukuman, dan demosi. Semakin besar kekuasaan formal seorang pimpinan untuk memberikan hukuman dan penghargaan, semakin kuat kontrol pimpinan, dan hal ini membuat situasi semakin memungkinkan. Gibson dikutip oleh Wicaksono hubungan antara sifat pimpinan, perilaku pimpinan,

variabel situasional, dan efektivitas organisasi dalam sebuah model. Efektivitas diukur dengan beberapa indikator: 1) kepuasan kerja, 2) produktivitas, 3) kualitas, 4) efisiensi, 5) fleksibilitas, 6) daya saing, dan 7) pengembangan.

Model tersebut menjelaskan bahwa perilaku pimpinan dipengaruhi oleh sifat pimpinan dan berhubungan timbal balik dengan variabel situasional. Model tersebut juga menjelaskan pengaruh perilaku pimpinan dan variabel situasional terhadap efektivitas organisasi.

Sangat sulit untuk mengevaluasi pimpinan yang efektif karena terdapat banyak alternatif ukuran efektivitas, dan tidak jelasnya ukuran mana yang paling relevan. Syarafuddin dikutip Muhibuddin ukuran efektivitas kepemimpinan sebagai berikut: a) proses kerjanya berdasarkan standar penampilan dalam membuat perencanaan, mengorganisir, memotivasi dan mengawasi, b) karakteristik kepribadian, kemampuan, sikap, keteladanan dan keterbukaan, dan c) tingkat penyelesaian tugas dalam pencapaian tujuan yang muaranya pada mutu produk dan mutu pelayanan.

Sehingga berdasarkan beragam referensi diatas maka dapat disintesis bahwa efektivitas pimpinan merupakan ketercapaian pimpinan dalam menyelesaikan satu atau gabungan beberapa tugas dalam pengelolaan program studi dengan dimensi; hubungan pimpinan-anggota, struktur tugas dan kewenangan atasan.

Efektivitas pimpinan tersebut dapat terlihat dari beberapa indikator; penerimaan, rasa percaya, dukungan kerja, standar kerja dan kewenangan atasan.

E .Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi 37anya37 dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan di luar situasi tersebut. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala 37anya37, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi suatu kelompok atau organisasi.

Kepala sekolah yang berusaha menjalankan fungsinya secara tepat, akan dapat membina perkembangan sekolah sesuai dengan tuntutan tujuan yang hendak dicapai sejalan dengan perkembangan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang secara dinamis. (Vethzal Rivai 2004)

Untuk menjawab tuntutan tersebut di atas, maka dalam 37anya37me baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, 37anya37men, motivator (EMASLIM). Dalam praktek sehari-hari fungsi dan peran kepala sekolah tersebut di atas tidak dapat dibedakan dan dipisah-pisahkan, karena antara satu dengan yang lain saling terkait dan saling mempengaruhi. Menurut Soewadji Lazaruth menjelaskan 3 fungsi kepala sekolah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai

administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan.³⁰ Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 282.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَآكْتُبُوهُ
وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

Terjemahannya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. (Q.S Al-Baqarah (2): 282

Kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu. Salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dengan kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

Kemampuan menyusun program 38anya38men pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program 38anya38men kelas, pengembangan program 38anya38men untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program 38anya38men perpustakaan, laboratorium dan ujian. Sehubungan dengan hal tersebut jelaslah bahwa fungsi pokok kepala sekolah sebagai supervisor terutama ialah membantu guru-guru dan staf lainnya dalam mengembangkan potensi-potensi mereka sebaik-baiknya.

Untuk mengembangkan potensi-potensi mereka dengan kecakapan.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْتَظِرْ نَفْسُ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahannya: Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan (Q.S. Al-Hasyr: 18)

kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti kepala sekolah. Harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Mulyasa (2013: 115) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Selain itu telah dijelaskan mengenai fungsi dari kepemimpinan kepala sekolah menurut peraturan menteri pendidikan nasional nomor 19 tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah. Adapun fungsi kepemimpinan kepala sekolah meliputi.

- a. Perencanaan program
- b. Pelaksanaan rencana kerja
- c. Pengawasan evaluasi
- d. Kepemimpinan kepala sekolah
- e. Sistem informasi sekolah

Berdasarkan uraian di atas, peran seorang pemimpin atau kepala Sekolah memiliki tanggung jawab yang penuh serta memiliki wewenang yang kuat untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Pentingnya peran kepala sekolah, sebagai pemimpin tertinggi dalam sekolah haruslah bersikap adil dan memiliki wibawa yang tinggi agar dapat mendukung tercapainya suatu tujuan menjadi lebih baik. Fungsi kepala sekolah itu mempunyai tugas memimpin, maka kepala sekolah itu merupakan kekuatan paling sentral yang mampu mempengaruhi, menggerakkan serta meyakinkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

f. Gaya Kepemimpinan

Menurut Nur Zazin beberapa gaya tipe kepemimpinan yang dijadikan alternative yang digunakan di sekolah dari berbagai gaya kepemimpinan. Berikut ini adalah sebagai gaya kepemimpinan yang bisa dan banyak diterapkan di lembaga pendidikan sekolah.

A Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpiana otokratis bahawa semua kewenangan yaitu hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu dalam praktik berpusat pada pemimpin.

Komunikasi cenderung satu arah dari atasan ke bawahan atau pengikutnya, satu keuntungan dari kepemimpinan ini adalah kecepatan dalam membuat keputusan. Pimpinan tidak harus memperoleh persetujuan para anggota kelompok sebelum memutuskan. dan satu kerugian kepemimpinan jenis ini adalah pengaruhnya kepada semangat kelompok. Dan mereka tidak senang dengan cara mengambil keputusan yang dibuat karena dukungan terhadap keputusan hanya diambil dengan sekedarnya saja. Maksudnya dari pengertian di atas sifat ini bisa di katakana sifat otoriter terhadap anggotanya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis juga disebut partisipatif, yakni kepemimpinan yang mempertimbangkan keinginan-keinginan dan menerima sarana-saran dari para anggotanya atau bawahannya, yang menggunkan pendekatan ini yaitu bubungan manusia dan semua anggota kelompoknya dilihat sebagai penyumbang penting kepada putusan ahirnya.

Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin menaruh kepercayaan pada agnggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, pemimpin

yang demokratis tidak segan-segan mendelegasikan sebagai wewenang tanggung jawab kepada kelompoknya. Pemimpin yang bestipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktat, melainkan sebagai pemimpin yang berada di tengah-tengah anggotanya atau kelompoknya, hubungan anggota bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai kakak terhadap saudaranya, pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama.

c. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang berbuat sekehendaknya, pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya, dengan gaya tipe laissez faire disebabkan kesadaran dan dedikasi beberapa anggota atau kelompok bukan karena pengaruh dari kepemimpinannya. (Nurzazin gerakanmenata 2011) Dalam tipe ini sebenarnya pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya, pembagian tugas dan kerja sama di serahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin (Encef safiruddin Muhyi.2011)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Atau dapat pula dikatakan bahwa

gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang seorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Pidarta guru sebagai pekerja merupakan pribadi yang berkembang harus memiliki kemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban antara lain yakni (1.) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2.) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3). Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam hubungannya dengan menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis Onda Saondi dan Aris Suherman) menyatakan bahwa dalam pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut

- 1..Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental siswa.
- .2.. Membentuk group belajar yang saling tergantung.
- 3.. Menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakteristik yaitu kesadaran berpikir, penggunaan strategi dan motivasi berkelanjutan
4. Mempertimbangkan keberagaman siswa didalam kelas.
5. Memperhatikan *multi intelegensi* siswa
- 6..Menggunakan teknik-teknik bertanya yang meningkatkan pembelajaran siswa, perkembangan pemecahan masalah dan ketrampilan tingkat tinggi.
7. Menerapkan penilaian autentik yaitu mengevaluasi penerapan pengetahuan dan berfikir kompleks dari pada hanya sekedar hafalan informasi

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja guru adalah prilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari- hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan tugas keprofesionalan guru dalam

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen ditegaskan bahwa guru memiliki tugas keprofesionalan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian dalam Kusmianto bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. bekerja dengan siswa secara individual.
2. persiapan dan perencanaan pembelajaran,
3. pendayagunaan media pembelajaran,
4. melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
5. kepemimpinan yang aktif dari guru.

Untuk mengetahui kinerja guru maka diperlukan standar kinerja untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses

pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. Bekerja dengan siswa secara individual,
- 2..Persiapan dan perencanaan pembelajaran,
3. Pendayagunaan media pembelajaran,
- 4.Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- 5.Kepemimpinan yang aktif dari guru

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru.

Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu:

1. Merencanakan program belajar mengajar;
2. Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar;
3. Menilai kemajuan proses belajar mengajar;
4. Membina

hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

1. Merencanakan pembelajaran;
2. Melaksanakan pembelajaran;
3. Menilai hasil pembelajaran;
4. Membimbing dan melatih peserta didik
5. Melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat

Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi

- 1) Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran);
- 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan
- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Kinerja guru tidak terlepas dari kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Berikut ini merupakan teori tentang kompetensi yang sesuai PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 (3) menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai agen pembelajaran adalah sebagai berikut:

- 
- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.
 - b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
 - c. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
 - d. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Tabrani Rusyan dkk, menyarankan bahwa dalam rangka

mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- c. Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekaryaan bukan kepada ijazah.
- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.

k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.

l. Membudayakan sikapn kerja keras, produktif, dan disiplin.

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk,tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilaiprestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Standar kinerja merupakan suatu kebutuhan dalam menilai kinerja seorangstaf karena adanya standar kinerja maka dapat dipastikan seorang staf melakukan suatu tugas dengan baik. Demikian pula dengan guru, harus memiliki standar kinerja konkrit. Akan tetapi, pada tataran praktis dewasa ini ada kecenderungan tidak jelasnya standar kinerja guru. Hal ini diakui oleh Djohar sebagai berikut. “*Standar performance*” yang menjadi ukuran kualias kinerja guru tidak jelas bagi para penyelenggara pendidikan guru, hal ini

berakibat “actual performance”. Pada saat melaksanakan tugas keseharian juga tidak jelas ukurannya.

Sebelum menjelaskan lebih jauh aspek apa saja yang menjadi standarkinerja guru, maka terlebih dahulu dikemukakan bahwa yang dimaksud denganstandar kinerja menurut di sini terkait erat dengan standar performanceguru dalam melaksanakan tugas pembelajaran (mengajar). Menurut Isjoni bahwa “ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua ituakan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam dan di luar kelas.

Apa yang seharusnya diketahui guru adalah terutama terkait dengan mengetahui materi yang akan disampaikan pada siswa. Pengetahuan tentang materi yang akan disampaikan ini bukan hanya yang secara tekstual terdapat dalam buku paket atau buku ajar melainkan dapat mengembangkannya dengan berbagai sumber lain sehingga pengetahuan guru mengenai materi atau menu yang akan diberikan pada siswa memiliki cakupan yang luas dan mendalam. Aspek ini dapat dinamakan sebagai aspek teoritis atau kompetensi ini yang diketahui oleh guru.

Selain harus mengetahui apa yang akan disampaikan pada siswa maka cakupan dalam aspek ini termasuk pula semua aspek yang menunjang kompetensi guru, seperti; guru harus mengetahui

unsur-unsur administratif yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran, misalnya mengetahui dengan baik pengembangan silabus dan pengembangan RPP. Adapun yang berkaitan dengan standar *performance* yang kedua yaitu apa yang seharusnya diperbuat guru lebih bersifat praktis. Aspek ini juga mencakup unsur, misalnya; guru harus melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien, guru harus melakukan evaluasi, guru harus memberikan motivasi, guru harus memvariasikan metode dan media pembelajaran sesuai dengan konteks materi, siswa, tujuan yang ingin dicapai, dan iklim sekolah dimana guru itu mengajar

b. Guru Pendidikan Agama Islam

Seperti yang kita ketahui sehari-hari guru merupakan orang yang harus digugu dan ditiru. Guru adalah orang yang memiliki charisma atau wibawa hingga perlu untuk ditiru dan diteladani. Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Guru dalam literatur kependidikan Islam biasa disebut dengan ustadz, mu'allim, murabby, mursyid, mudaris, dan mu'addib, yang mana seorang guru

dituntut komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugasnya.

Pendidik dalam Islam ialah siapa saja yang bertanggung-jawab terhadap perkembangan anak didik. Dalam Islam, orang yang paling bertanggung-jawab adalah orangtua (ayah dan ibu) anak didik. Tanggung jawab itu disebabkan oleh dua hal yaitu pertama, karena kodrat yaitu karena orangtua ditakdirkan menjadi orangtua anaknya, dan karena itu ia ditakdirkan pula bertanggung-jawab mendidik anaknya. Kedua, karena kepentingan kedua orangtua yaitu orang tua berkepentingan terhadap kemajuan perkembangan anaknya. Berdasarkan juga pada firman Allah seperti yang tersebut dalam al-Qur'an Surat At-Tahrim Ayat 6.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ
وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ
مَا يُؤْمَرُونَ ﴿٦﴾

Terjemahan : Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan. (QS.AtTahrim : 6).

Di dalam pendidikan, guru mempunyai tiga tugas pokok yang bisa dilaksanakan yaitu tugas profesional, tugas kemasyarakatan dan tugas manusiawi. Tugas profesional adalah tugas yang berhubungan

dengan profesinya. Tugas profesional ini meliputi tugas untuk mendidik, untuk mengajar dan tugas untuk melatih. Mendidik mempunyai arti untuk meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar mempunyai arti untuk meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta teknologi, dan tugas melatih mempunyai arti untuk mengembangkan keterampilan. Tugas manusiawi merupakan tugas sebagai seorang manusia. Guru harus bisa menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua bagi murid. Guru harus bisa menarik simpatik sehingga dia menjadi idola bagi siswa. Selain itu transformasi diri terhadap kenyataan di kelas atau di masyarakat harus dibiasakan agar setiap lapisan masyarakat bisa mengerti jika menghadapi guru.

Syarat-syarat menjadi guru profesional. Salah satu kemajuan zaman adalah adanya suatu pekerjaan yang ditangani secara profesionalis, sehingga pekerjaan itu dikerjakan secara sungguh-sungguh dan serius. Pekerjaan guru merupakan profesi, karena itu harus dikerjakan sesuai dengan tuntutan profesi. Di bidang guru ada tiga persyaratan pokok seseorang itu menjadi tenaga profesional di bidang keguruan. Pertama, memiliki ilmu pengetahuan di bidang yang diajarkannya sesuai dengan kualifikasi dimana dia mengajar. Kedua, memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang keguruan, dan ketiga memiliki moral akademik. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang

memenuhi standart mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Ciri-ciri Profesionalitas Guru PAI Moore mengidentifikasi profesi menurut cirri-ciri berikut:

- a..Seseorang professional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya
- b. Ia terikat oleh panggilan hidup dan dalam hal ini memperlakukan pekerjaannya sebagai perangkat norma kepatuhan dan perilaku
- c. Ia anggota organisasi professional yang formal
- d. Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus
- e. Ia terikat dengan syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi dan pengabdian
- f. Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi sekali.

Menurut Muhammad Athiyyah Al-Abrasyi yang dikutip Abdul Mujib dan Abdul Mudzakir kode etik pendidik dalam pendidikan Islam adalah:

- 1) Mempunyai watak kebapakan, sehingga ia bisa menyayangi peserta didiknya seperti anaknya sendiri
- 2) Komunikasi yang aktif antara pendididk dan peserta didik

- 3) Memperhatikan kemampuan dan kondisi peserta didik. Pemberian materi pelajaran harus diukur dengan kadar kemampuannya
- 4) Mengetahui kepentingan bersama, tidak terfokus pada sebagian peserta didik
- 5) Mempunyai sifat-sifat keadilan, kesucian dan kesempurnaan
- 6) Ikhlas dalam menjalankan aktivitasnya, tidak banyak menuntut hal yang diluar kewajibannya
- 7) Dalam mengajar supaya mengaitkan materi satu dengan materi lainnya (menggunakan pola integrated curriculum)
- 8) Membari bekal peserta didik dengan ilmu yang mengacu pada depan masa, karena ia berbeda dengan zaman yang dialami pendidiknya masa depan, karena ia berbeda dengan zaman yang dialami pendidiknya
- 9) Sehat jasmani dan rohani serta memiliki kepribadian yang kuat, tanggung jawab dan mampu mengatasi problem peserta didik, sreta memiliki rencanayang matang untuk menatap mas depan yang dilakukan dengan sungguhsungguh

Tugas dan Tanggung Jawab Guru Pendidikan Agama Islam

Dalam prespektif humanisme religius, guru tidak dibenarkan memandang anak didik dengan mata sebelah, tidak sepenuh hati, atau bahkan memandang rendah kemampuan rendah. Dalam mengemban tugas, seorang guru harus melayani anak didik tanpa pilih kasih, karena guna mencapai suatu ketuntasan belajar. Maka

dari itu tugas-tugas guru harus lebih diperhatikan lagi agar terjadi kesinambungan antara guru dan peserta didik.

Mengenai tugas guru, ahli-ahli pendidikan Islam juga ahli pendidikan barat telah sepakat bahwa tugas guru ialah mendidik. Mendidik adalah tugas yang amat luas. Mendidik itu sebagian dilakukan dalam bentuk mengajar, sebagian dalam bentuk memberrikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan dan lain-lain. Mengenai tugas guru dalam pendidikan Islam, para ahli sepakat bahwa guru tidak hanya sekedar sebagai pengajar tetapi sekaligus sebagai seorang pendidik. Tugas seorang pendidik sangat luas cakupannya. Menurut Akmal Hawi dalam bukunya Dasar-Dasar Pendidikan Islam mengatakan bahwa tugas pendidik ada 4 macam meliputi :

- a. Membentuk anak menjadi pengabdian Allah SWT,
- b. Memilih dan menyiapkan bahan yang tepat,
- c. Memilih dan mengatur penggunaan alat-alat pendidikan,
- d. Meneliti dan mengontrol hasil pendidikan.

Dalam perspektif pendidikan Islam keberadaan peran dan fungsi guru merupakan keharusan yang tak dapat diingkari. Tidak ada pendidikan tanpa kehadiran guru. Guru merupakan penentu arah dan sistematika Pembelajaran mulai dari kurikulum, sarana, bentuk pola sampai bagaimana usaha anak didik seharusnya belajar

yang baik dan benar dalam rangka mengakses diri akan pengetahuan dan nilai-nilai hidup.

A Wajib menemukan pembawaan yang ada pada anak-anak didik dengan berbagai cara seperti observasi, wawancara, melalui pergaulan, angket dan sebagainya.

b. Berusaha menolong anak didik mengembangkan pembawaan yang baik dan menekan perkembangan pembawaan yang buruk agar tidak berkembang.

c. Memperlihatkan kepada anak didik tugas orang dewasa dengan cara memperkenalkan berbagai bidang keahlian, keterampilan agar anak didik memilihnya dengan tepat.

d. Mengadakan evaluasi setiap waktu untuk mengetahui apakah perkembangan anak didik berjalan dengan baik

Guru sebagai seorang pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses onversasi nilai karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilainilai baru.

Setiap tanggung jawab memerlukan kemampuan dan setiap kemampuan dapat dijabarkan lagi dalam kemampuan yang lebih khusus, antara lain

1 Tanggung jawab moral, yaitu setiap guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai

2. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu membuat satuan pelajaran, mampu dan memahami kurikulum dengan baik, mampu mengajar diTanggung jawab guru dalam bidang keilmuan, yaitu guru selaku ilmuwan bertanggung jawab dan turut serta memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan kelas, mampu menjadi model bagi siswa, mampu memberikan nasehat, menguasai teknik-teknik pemberian bimbingan dan layanan, mampu membuat dan melaksanakan evaluasi dan
3. Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan, yaitu turut serta menyukseskan pembangunan dalam masyarakat, yakni untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
4. Tanggung jawab guru dalam bidang keilmuan, yaitu guru selaku ilmuwan bertanggung jawab dan turut serta memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan

c. Faktor yang memengaruhi Kinerja Guru

Sekolah sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yaitu terlaksananya penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sebagaimana telah diamanatkan dalam peraturan perundang-

undangan sistem pendidikan nasional, dimana untuk mencapai tujuan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut berpotensi muncul, baik dari dalam organisasi (internal), maupun dari luar organisasi (eksternal). Berdasarkan keempat faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, maka kinerja guru dapat dikatakan baik apabila dapat memenuhi keempat faktor di atas, dan kinerja guru rendah jika tidak dapat memenuhinya. Dengan demikian, faktor-faktor kinerja guru tersebut menunjukkan tingkat produktivitas guru sebagai anggota organisasi. Indrafachrudi membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori dari para ahli, sebagai berikut:

6. Faktor Internal

Sebagaimana ditegaskan diatas bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan

mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat guru walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Menurut Gomes dalam Johan Martono menyatakan bahwa “performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai

untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Dengan demikian, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela. Menurut Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Demikian pula Husaini Usman menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁵⁵ Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

Selain motivasi sebagai faktor determinan internal yang mempengaruhi kinerja, faktor kepribadian dan emosional juga mempengaruhi kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja. Hal ini ditegaskan oleh Pandji Anoraga bahwa:

Masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Berdasarkan pendapat tersebut, terungkap pula aspek internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Kemampuan itu sendiri tergantung pula aspek lain. Seorang guru tentu saja kemampuan melaksanakan pembelajaran dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajarnya, dan materi yang diajarkan apakah sesuai latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak. Faktor internal lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus

dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, yang merupakan hasil akhir dari suatu kerja melalui suatu penilaian. Selain itu faktor minat juga mempengaruhi kinerja sebagaimana dikutip diatas. Minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Minat ini bukan merupakan bawaan atau tidak dibawa sejak lahir. Semakin berminat guru pada mata pelajaran atau profesinya, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin kurang berminat, maka kinerjanya kemungkinan semakin rendah. Jadi, minat ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja bahkan prestasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh minat.

b. Faktor Eksternal

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor eksternal lain yang dapat

mempengaruhi kinerja adalah ketersediaan saran dan prasarana. Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja.

Guru yang ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya. Bahkan sarana yang tidak berhubungan langsung dengan pembelajaran dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya di suatu sekolah yang tidak memiliki kelengkapan WC yang memadai, dapat menyebabkan guru terlambat memulai pembelajaran artinya kinerja guru terganggu. Demikian pula imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja. Pandji Anoraga menyatakan bahwa faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru”.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tentu semakin terasa bagi guru yang belum berstatus PNS karena guru non PNS juga memiliki imbalan atau penghasilan yang terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah PNS apalagi guru yang sudah berstatus tersertifikasi. Dua faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yakni faktor kebijakan dan system administrasi. Faktor kebijakan Kepala Sekolah, misalnya terkait dengan pembagian jam

mengajar, pembagian tugas tambahan (Pembina OSIS, koordinator perpustakaan, koordinator laboratorium, koordinator MGMP atau ketua rumpun mata pelajaran, Pembina pramuka, dan sebagainya), termasuk kebijakan penggunaan dana Komite Sekolah antara lain diperuntukkan bagi kesejahteraan guru dan pegawai sebesar 75% (untuk membayar honor guru dan pegawai honorer dan kelebihan jam mengajar), termasuk pula kebijakan dalam pengusulan

kenaikan. Pangkat dan berkala dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif. Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka A.Tabrani Rusyan,dkk (2005: 20). Mengemukakan bahwa: Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni:

6. Motivasi Kinerja Guru

Kinerja kita berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan kita untuk bekerja lebih bersemangat. “Motivasi terbagi dua yakni intrinsik dan ekstrinsik.” Dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya

dengan sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

2. Etos Kinerja Guru.

Dalam meningkatkan budaya kinerja dibutuhkan etos kerja yang baik, karena etos kerja memiliki peluang yang besar dalam keberhasilan kinerja. Etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan pendidikan. Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab.

6. Lingkungan Kinerja Guru

Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan kerasan dalam bekerja. "Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik. Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk pikuk dan

bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja.

6. Tugas Dan Tanggung Jawab.

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

5. Optimalisasi Kelompok Kerja Guru

Guru melakukan pembentukan kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya pembentukan kelompok maka guru dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

d. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawa bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik

Dengan indikator 1).Kemampuan menyusun rencana pembelajaran 2).Kemampuan melaksanakan pembelajaran 3).Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi 4).Kemampuan melaksanakan hasil belajar 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial.”

⁴⁹Sedangkan menurut Direktorat Tenaga kependidikan depdiknas guru yang memiliki kinerja adalah guru yang mampu : 1)Menyusun rencana pembelajaran .2) Melaksanakan interaksi pembelajaran .3) Menilai prestasi belajar peerta didik .4) Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik .5)Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan) .6)Mengembangkan profesi,

Adapun menurut Ngalim Purwanto kinerja guru dapat dilihat dari 1) Menerapkan kurikulum sesuai dengan karakter anak didik 2) Mengadakan komunikasi 3).Mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.4).Melakukan tugas profesinya dengan disiplin 5) Menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru ‘

Sedangkan adapun seorang guru yang memiliki kualitas kinerja dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran menurut peraturan menteri asional nomor 18 Tahun 2007 adalah 1) Perumusan tujuan pembelajaran ,2) Pemilihan dan pengorganisasi materi ajar.3) Memili sumber belajar media pembelajaran .4) Skenario kegiatan pembelajaran,5) Penilaian hasil belajar .

Untuk kegiatan pelaksanan pembelajaran ,pengamatan diarahkan pada tiga aspek yaitu 1) Kegiatan pra pembelajaran .2)inti pembelajaran,3) Kegiatan penutup.

Kegiatan pra pembelajaran ,mempersiapkan siswa untuk belajar ,melakukan kegiatan apersepsi .Kegiatan inti pembelajaran ,penguasaan materi pelajaran ,pendekatan srategi,

Menurut Ali Mudlofir ,Kompetensi kinerja profesi keguruan ialah 1) Merencanakan proses belajar mengajar .2)Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar .4) Menguasai bahan pelajaran.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka penulis dengan ini mengambil kesimpulan bahwa indikator kinerja guru ialah 1) Menyusun rencana pembelajaran .2) Melaksanakan pembelajaran.3) Mengadakan hubungan antarpribadi .4) Melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik .5) Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik ,6)Melaksanakan tugas profesinya dengan disiplin .7) Menguasai bahan kajian akademik (mata pelajaran yang diajarkan).8)Kemampuan hubungan interpersonal.

e. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2013: 88) mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan rutin setiap tahun yang menyoroti 14 kompetensi bagi guru pembelajaran. Kompetensi tersebut diantaranya adalah: (1) mengenal karakteristik peserta didik; (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) mengembangkan kurikulum; (4) menyelenggarakan

kegiatan pembelajaran yang mendidik: (5) mengembangkan potensi peserta didik; (6) berkomunikasi dengan peserta didik; (7) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi; (8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Nasional; (9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; (10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi rasa bangga menjadi guru; (11) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; (12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat; (13) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (14) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secara proporsional dan profesional: sistem penilaian kinerja guru merupakan serangkaian program penilaian kinerja guru yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung. Gaffar dalam

Supardi (2013: 69-70) berpendapat “untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari aspek: penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill*, dan *human relation skill*”. Lebih lanjut “aspek yang dilihat dalam meneliti kinerja individu (termasuk guru) yaitu *quality of*

work proptness, iniatif, capability, and communication". Kemudian menyimpulkan "kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi". Lebih lanjut Riva'i

Supardi (2013: 70-71) mengemukakan aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga aspek, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Kemampuan teknik adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh. Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional. Sedangkan kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dengan melakukan negoisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi/hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C.Kerangka fikir

. Kerangka berpikir pada dasarnya mengungkapkan alur pikir peristiwa sosial yang diteliti secara logis dan rasional, sehingga jelas

proses terjadinya fenomena sosial yang diteliti dalam menjawab dan menggambarkan masalah penelitian. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari kepala sekolah menjalankan kinerjanya meliputi: kepala sekolah sebagai pendidik, sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin/*leader*, sebagai inovator, sebagai motivator. Sedangkan Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam bekerja. Penilaian dari kinerja meliputi 4 kompetensi yaitu: kompetensi profesional, kepribadian, sosial, dan pedagogik. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah menega pertama. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru. Dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian ini, yaitu tentang Manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Pada diagram di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. (Sugiyono, 2013: 68)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yakni penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah

75anya75ment.

Jenis penelitian pada tesis ini adalah penelitian kualitatif. Bongdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan maksud:

- a. Mendapatkan gambaran atau data tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kintja guru pendidikan agama Islam SMP Negeri se kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto
- b. Data yang didapatkan memungkinkan untuk menjawab segala permasalahan tersebut di atas.

B. Lokasi dan waktu penelitian

a. Lokasi penelitian

Menurut Sukardi tempat penelitian adalah tempat di mana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Penelitian dilakukan guna mengetahui gambaran umum mengenai keadaan sekolah yang sesuai dengan sasaran penelitian. Dengan diadakannya penelitian lapangan,

makan akan memperoleh gambaran umum mengenai sesuatu yang berhubungan dengan sasaran penelitian. Sehingga, sesuai dengan kebutuhan peneliti

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan tempat penelitian yaitu di SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Yang di harapkan akan memperoleh informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Untuk memperoleh informasi tersebut peneliti menentukan untuk menggali informasi dari orang yang dianggap mengetahuinya yaitu kepala sekolah, dan guru yang berada di sekolah yang bersangkutan. Alasan yang melatar belakangi penulis memilih lokasi ini karna penulis adalah warga sehingga akan memudahkan akses dalam melakukan penelitian. Yang di maksud objek penelitian, adalah hal menjadi sasaran penelitian.

b, Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah waktu berlangsungnya penelitian atau saat penelitian ini dilangsungkan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan februari 2021/2022 .dengan proposal tesis Manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru pendidikan Agama Islam di SMP Negeri se Kecanatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

6. Sumber Data

Data merupakan hal yang sangat esensial untuk mengungkapkan permasalahan, dan data juga diperlukan untuk menjawab masalah penelitian atau hipotesis yang di rumuskan oleh peneliti. Cara memperoleh data dapat di kelompokkan menjadi dua yaitu data skunder dan data primer. Data primer adalah data yang di peroleh untuk di kumpulkannya secara langsung dari informan melalui pengamatan, catatan, lapangan dan interview, kepala sekolah, dan, dewan guru. Sedangkan data skunder adalah data yang di kumpulkan, yang biasanya di sajikan dalam bentuk referensi publikasi dan jurnal.

Arikunto menjelaskan bahwa sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari objeknya. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, -.

Peneliti memilih sumber data dalam penelitian ini memperhatikan beberapa hal, antara lain : subyek penelitian sudah cukup lama menyatu dalam kegiatan atau bidang yang akan dikaji oleh penelitian, subjek terlibat penuh dengan kegiatan tersebut, dan subjek memiliki waktu yang cukup lama untuk diminta informasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan sumber data adalah kepala sekolah dan guru di SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Dengan

rincian informasi 7 orang kepala sekolah, dan 7 orang wakasek ,14 guru dari 7 SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Dengan subyek peneliti yang dipilih tersebut diharapkan dapat membantu penelitian dan pada ahirnya dalam waktu yang relatife singkat banyak informasi yang didapatkan secara lengkap tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pendidika Agama Islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto

D. Tehnik dan Instrumen pengumpulan data

a. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh penulis dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut mudah dan sistematis. Dengan melihat permasalahan yang hendak diukur dan diteliti dalam penelitian ini maka penulis mengadakan instrument sebagai berikut.

- 1, Pedoman wawancara, yakni mengadakan proses 78anya jawab atau wawancara dengan informan yang dianggap perlu untuk diambil keterangannya mengenai masalah yang akan dibahas dalam Tesis
- 2, Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung tempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, file dokumen, dan data yang relevan dengan penelitian

b. Teknik pengumpulan data

Peneliti menggunakan teknik pengambilan data yang dilakukan dalam pendekatan ini menggunakan tiga cara yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertolongan indra mata. Teknik ini bermanfaat sebagai berikut yaitu : mengurangi jumlah pertanyaan yang tidak perlu ditanyakan tetapi cukup dilakukan observasi oleh wawancara, mengukur kebenaran jawaban pada wawancara. Menurut Sugiono observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non partisipan

Menurut Arikunto pengertian observasi adalah pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang terdapat di lingkungan baik yang sedang berlangsung saat itu atau masih berjalan yang meliputi berbagai aktifitas perhatian terhadap suatu kajian objek dengan menggunakan penginderaan. Tindakan yang dilakukan dengan sengaja atau sadar dan sesuai urutan. Penelitian kualitatif tidak hanya menggunakan observasi dan wawancara dalam mencari sumber data, tetapi masih perlu dilakukan dengan studi dokumentasi yang dilakukan dengan melihat dan mengamati dokumen-dokumen agar dapat menguatkan hasil yang diperoleh dengan melakukan observasi dan wawancara.

Didalam penegrtian psikologi obervasi disebutkan pula dengan pengamatan kegiatan yang meliputi dari alat indra yaitu menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap dalam kalimat yang lainnya, mengobservasi adalah mencermati sesuatu secara langsung dengan cara tes, kuesioner, rekaman suara, rekaman gambar, dan sebgainnya. Peneliti tidak ikut serta dalam lembaga, peneliti hanya berperan mengamati kegiatan yang sedang berlangsung dan mengambil data yang diperlukan untuk melengkapi data peneliti. Dan peneliti berperan langsung dengan mendatangi lokasi penelitian agar dapat menggali informasi yang seluas-luasnya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden, dan data yang dikumpulkan dapat bersifat secara fakta. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara atau peneliti. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Peneliti melakukan metode wawancara atau metode interviewer agar mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung bertatap muka dengan informan hal itu dilakukan agar peneliti memperoleh data yang jelas dan dapat di pertanggung jawabkan.

Dan mewawancarai secara langsung pihak-pihak yang bersangkutan. Peneliti akan mewawancarai 1 Sekolah 4 informan yaitu : 1 orang kepala sekolah, 1 wakil kepala sekolah, 2 orang guru serta Komite Sekolah. Wawancara ini dilakukan agar peneliti dapat mengenali tentang manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di lembaga tersebut. Peneliti menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan di ajukan, sehingga di ketahui informasi atau data yang penting , dan tujuannya untuk memperoleh keterangan atau informasi yang sejelas-jelasnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dari bebrbagai jenis informasi, dapat juga di peroleh melalui dokumentasi seperti surat resmi, catatan lapangan, laporan-laporan artokel, media, keliping, proposal, agenda, laporang perkembangan yang dianggap relevan dengan penelitian yang di kerjakan. Dokumentasi sudah lama di gunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data yang di dimanfaatkan untuk menguji dan menafsirkan hasil yang di peroleh.

Dokumen adalah sesuatu yang tertulis atau tercetak dan dapat di pakai sebagai bukti keterangan. Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisi dokumen-dokumen yang terkait, baik dokumen tertulis gambar

maupun elektronik. Dalam metode ini peneliti dapat mengumpulkan data dengan cara mengutip pada tulisan atau catatan-catatan serta gambar untuk memberikan bukti keterangan tentang suatu peristiwa yang ada di lembaga.

E. Teknik Analisis Data.

Metode pengolahan dan analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka penulis akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai ke tahap tertentu hingga diperoleh data dianggap kredibel. Maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif dilakukan melalui tiga alur kegiatan yaitu

1.Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum data yang telah diperoleh dari lapangan untuk dicatat secara rinci, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

6 Penyajian Data

Setelah data direduksi, sebagai langkah selanjutnya adalah penyajian data, dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan atau grafik, hubungan antar kategori yang bertujuan agar data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami

6 Verifikasi atau Kesimpulan

Sebagai langkah yang ketiga dalam teknik analisis data adalah verifikasi atau penarikan kesimpulan. Fungsi kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat dijadikan jawaban rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tapi mungkin juga tidak karena rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan dan menemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

F. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas data dengan . Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini menurut Sugiyono diartikan sebagai pengecekan dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam hal ini peneliti hanya menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Pada triangulasi sumber, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal

dari hasil wawancara. Kemudian data dideskripsikan dan dikategorisasikan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan analisis.

Sedangkan pada triangulasi teknik, uji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data hasil wawancara dengan hasil dokumentasi yang terkait dengan mutu pelaksanaan pembelajaran. Selanjutnya didiskusikan lebih lanjut kepada kepala Sekolah dan guru untuk memastikan kebenaran data yang telah diperoleh.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6. Kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab atas kinerja –guru pendidikan Agama Islam secara berkesinambungan, ia harus mampu membantu guru guru mengenal kebutuhan masyarakat, membantu guru pendidikan Agama Islam membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Ia harus mampu menstikulir guru Pendidikan Agama Islam untuk mengembangkan metode dan prosedur pengajaran. Ia harus mampu membantu guru-pendidikan Agama Islam mengevaluasi program pendidikan dan hasil belajar murid, ia harus mampu juga menilai sifat dan kemampuan kinerja guru pendidikan Agama Islam sehingga kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kinerja . Untuk dapat melaksanakan tanggungjawab tersebut di atas, kepala sekolah harus memiliki pendidikan dan pengalaman yang diperlukan bagi seorang pemimpin pendidikan.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan, karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama

dengan guru pendidikan Agama Islam dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, Peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru pendidikan Agama Islam tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga Kinerja guru pendidikan Agama Islam akan terwujud. Sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba, Berikut ini kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

1. Memotivasi semangat Kerja,

Dalam memberikan motivasi semangat kerja guru pendidikan Agama Islam, kepala sekolah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan motivasi kerja syukuran dengan makan bersama, memberikan seperti memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru pendidikan Agama Islam, membuat saran yang membangun, memberikan suasana kerja yang menyenangkan, pengaturan lingkungan tempat bekerja. Hal tersebut berdasarkan hasil obsevasi dan wawancara SMP negeri se kecamatan Bontoramba

Sebagai kepala sekolah SMP Negeri 1 Bontoramba saya usahakan selalu untuk memotivasi semangat guru pendidikan agama

Islam dalam bekerja dengan memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru PAI membuat syukuran dengan makan bersama ,memberikan saran yang membangun serta memberi suasana kerja yang menyenangkan

Menurut pendapat kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara ibu Sudarmiah salinringi S,Pd.M,Pd (12/4/2022) sebagai wakasek kurikulum sebagai berikut

Ya semua guru sejauh ini sering diberi motivasi kerja oleh Kepala sekolah dalam bekerja seperti memberikan dukungan dalam Bekerja diajak makan bersama dan memberikan suasana kerja yang bersahabat

Pernyataan diatas dibenarkan oleh Drs H.Muhammad Hamzah (13/4/2022) juga sebagai guru PAI Mengatakan bahwa saya sebagai guru PAI sangat dimotivasi oleh kepala sekolah seperti menperadakan leb PAI sebagai tempat praktek siswa dalam proses pembelajaran begitu juga memberikan dukungan semangat kerja yang menyenangkan.

Hasil wawancara dengan Drs H.Sarifuddin ,S.Pd.M.Pd (20/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba Mengatakan bahwa .Ya saya sebagai kepala sekolah mendorong berupa semangat dan ikhlas dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai guru

Pendapat kepala sekolah tersebut diperkuat oleh Ibu ,Dra Hamsina guru PAI .Bahwa saya sebagai guru PAI sering di dorong untuk tetap semangat dan ikhlas dalam bekerja terutama dalam pemberian materi pelajaran kepada peserta didik

Pernyataan diatas dibenarkan oleh Ibu Sarsina ,S,Pd.I (16/4/2022) guru PAI mengatakan bahwa Kepala sekolah memberikan dorongan dan semangat kerja kepada semua guru seperti dukungan memberikan pujian ,bimbingan pengembangan kinerja semua guru yang ada di lingkup SMP Negeri 2 Bontoramba

Hasil wawancara ibu Zulehah,S,Pd (21/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri 3 Bontoramba mengatakan bahwa Ya saya sebagai kepala sekolah dengan adanya anjuran pengadaan Leb PAI maka saya tidak bosan bosan mendorong dan memotivasi guru Pendidikan Agama Islam ,memberikan pujian dan memfasilitasi kegiatan proses pembelajaran yang bersahabat “

Pernyataan kepala sekolah diperkuat oleh Ibu Nurhaeni ,S,Pd.M.Pd (21/4/2022) guru Bahasa Inggris SMP Negeri 3 Bontoramba hasil wawancara sebagai berikut

Sejauh ini memang Kepala sekolah dalam bekerja memotivasi guru Pendidikan Agama Islam seperti memberikan dukungan dalam Bekerja memberi pujian , mengajak makan bersama dan memberikan suasana kerja yang menyenangkan demi keberhasilan guru Pai dalam pemberian materi pelajaran kepada peserta didik.

Dari pernyataan diatas dibenarkan oleh Ibu Ashari S,Pd,I sebagai guru PAI SMP Negeri 3 Bontoramba hasil wawancara menyatakan bahwa .kepala sekolah memang sejauh ini memberikan mendorong dan memotivasi saya sebagai guru Pendidikan Agama Islam ,memberikan pujian mengajak makan bersama guru di sekolah

dan memfasilitasi saya dalam bekerja seperti menperadakan leb, PAI sarana tempat belajar siswa .

Dari pertanyaan Apakah ibu sebagai kepala sekolah memberikan motivasi semangat kerja kepada para guru pendidikan Agama Islam ?

Hasil wawancara ibu Dra Istati Puspita (23/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba mengatakan bahwa Ya saya sebagai kepala sekolah mendorong dan memotivasi guru Pendidikan Agama Islam ,memberikan pujian dan memfasilitasi kegiatan proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja guru PAI “

Pernyataan kepala sekolah diperkuat oleh Bapak Sumarlin ,S,Pd (23/4/2022) wakasek SMP Negeri 4 Bontoramba hasil wawancara sebagai berikut

Ya memang Kepala sekolah dalam bekerja memotivasi guru Pendidikan Agama Islam seperti memberikan dukungan dalam Bekerja memberi pujian , mengajak makan bersama dan memberikan suasana kerja yang menyenangkan demi keberhasilan guru Pai dalam meningkatkan kinerjanya .

Dari pernyataan diatas dibenarkan oleh Ibu Marlina S,Pd,I (23/4/2022) sebagai guru PAI SMP Negeri 4 Bontoramba hasil wawancara menyatakan bahwa .

kepala sekolah memang mendorong dan memotivasi saya sebagai guru Pendidikan Agama Islam ,memberikan pujian ,membimbing memfasilitasi kegiatan proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja saya sebagai guru PAI

Hasil wawancara Bapak Abd Majid ,S,Pd (26/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri Satap 5 Bontoramba mengatakan bahwa Ya saya

sebagai kepala sekolah saya mendorong dan memotivasi guru Pendidikan Agama Islam ,memberikan pujian dan memfasilitasi kegiatan proses pembelajaran

Pernyataan kepala sekolah diperkuat oleh Bapak Muh Yunus ,S,Pd. (26/4/2022) guru PKN SMP Negeri Satap 5 Bontoramba hasil wawancara sebagai berikut

Kepala sekolah dalam bekerja memotivasi guru Pendidikan Agama Islam seperti memberikan dukungan dan bimbingan dalam melaksanakan tugasnya ,.

Hasil wawancara Ibu Hj Rumaeda ,S,Pd (25/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri 6 Bontoramba mengatakan bahwa Ya saya sebagai kepala sekolah sering mendorong dan memotivasi guru Pendidikan Agama Islam ,memberikan pujian dan memfasilitasi meningkatkan kinerjanya

Pernyataan kepala sekolah diperkuat oleh Bapak Abd Karim ,S,Pd. (25/4/2022) Wakasek SMP Negeri 6 Bontoramba hasil wawancara sebagai berikut

Kepala sekolah dalam bekerja memotivasi guru Pendidikan Agama Islam seperti memberikan dukungan dan bimbingan dalam melaksanakan tugasnya ,.

Hasil wawancara Ibu Sitti Rahmawati S,Ag (27/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba mengatakan bahwa Ya saya sebagai kepala sekolah sering mendorong dan memotivasi guru

Pendidikan Agama Islam ,memberikan pujian dan memfasilitasi meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan pembelajaran

Pernyataan kepala sekolah diperkuat oleh Ibu Mariuni ,M.Pd,I.(27/4/2022) Guru PAI SMP Negeri 6 Bontoramba hasil wawancara sebagai berikut

Kepala sekolah dalam bekerja memotivasi saya sebagai guru Pendidikan Agama Islam seperti memberikan dukungan dan bimbingan dalam melaksanakan tugas pembelajaran ,.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan obsevasi yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi semangat kerja dengan baik seperti memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru PAI ,membuat syukuran dengan makan bersama ,memberikan suasana kerja yang menyenangkan pengaturan lingkungan tempat bekerja dalam hal memberikan motivasi semangat kerja sesuai dengan kinerja yang ada maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan motovasi semangat kerja

2, Memberikan penghargaan

Dalam hal memberika penghargaan atas prestasi guru PAI kepala sekolah telah menjelaskan bahwa untuk memberikan penghargaan belum dijalankan dengan maksimal dikarenakan terbatasnya dalam hal anggaran sekolah oleh sebab itu sekolah belum maksimal dalam

memberikan penghargaan terhadap guru PAI yang baik akan kinerjanya

Hal tersebut berdasarkan hasil obsevasi dan wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba

Dalam memberikan penghargaan kepda guru PAI saya kepala sekolah SMP Negeri 1 Bontoramba ,memang masih kurang karena anggaran yang terbatas biasanya hanya mengadakan makan bersama saja dan membelikan pulsa data alakadarnya saja

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada Ibu Normawati,S.Ag (14/4/2022) guru PAI sebagai berikut

Untuk hal penghargaan memang kita hanya diberi kegiatan syukuran makan bersama saja dan mendapatkan pulsa data ,dulu pernah ada hadiah untuk guru yang berpresatasi namun untuk sekaran belum ada lagi

Hasil wawancara Drs.H.Sarifuddin S.Pd.M.Pd (20/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba mengatakan bahwa pemberian penghargaan kepada guru Pendidika Agama Islam tidak terlaksana karena saya baru menjabat di sekolah ini yang sebelumnya saya di SMP Negeri 7 Binamu dan guru PAI belum memperlihatkan prestasinya begitu juga dengan pebuatan RPP masih terlambat.

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara Bapak Nurdin ,S.Ag (19/4/2022) guru PAI SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut

Untuk hal penghargaan memang Kepala sekolah belum melaksanakan semua guru hanya diberi semangan kerja saja seperti kegiatan bripin setiap saat.

Hasil wawancara Ibu Zulehah.S.Pd (21/4/2022) Dalam memberikan penghargaan kepda guru PAI .Saya kepala sekolah SMP Negeri 3 Bontoramba ,memang belum ada karena anggaran yang terbatas untuk memberikan penghargaan kepada semua guru karena di sekolah ini bukan hanya guru PAI yang layak dapat penghargaan begitu juga guru mata pelajaran lain

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada Bapak Sulkifli ,S.Pd (22/4/2022) guru TiK sebagai berikut

saya selalu difasilitasi untuk meningkatkan kineja Untuk hal penghargaan memang kita hanya diberi kegiatan syukuran makan bersama.

Hasil wawancara Dra.Istati Puspita (23/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba mengatakan bahwa pemberian penghargaan kepada guru Pendidika Agama Islam belum terlaksana sejauh ini saya hanya memfasilitasi dalam meningkatkan kinerjanya seperti memberi transpor mengikuti pelatihan ,MGMP yang dilaksanakan ditingkat kabupaten .

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara Ibu Maelina ,S,Pd .I guru (23/4/2022) PAI SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut .

Untuk hal penghargaan memang belum terlaksana sejauh ini kita hanya diberi selalu difasilitasi untuk meningkatkan kineja seperti

memberi transpor mengikuti pelatihan ,MGMP yang dilaksanakan ditingkat kabupaten

Hasil wawancara Bapak Abd Majid.S.Pd (27/4/2022) Dalam memberikan penghargaan kepada guru PAI .Saya kepala sekolah SMP Negeri Satap 5 Bontoramba ,memang belum terlaksana karena anggaran yang terbatas untuk memberikan penghargaan kepada semua guru PAI memang belum di programkan

Pernyataan kepala sekolah tersebut sependapat oleh Ibu Hj Rumaeda ,S.Pd (25/4/2022) Kepala sekola SMP Negeri 6 Bontoramba hasil wawancara sebagai berikut

Hal pemberian penghargaan kepada guru Pendidika Agama Islam belum terlaksana. Karena anggaran yang terbatas untuk memberikan penghargaan kepada guru PAI memang belum di programkan

Hasil wawancara Ibu Sitti Rahmawati .S.Pd,I (26/4/2022) Dalam memberikan penghargaan kepada guru PAI .Saya kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba ,memang belum terlaksana karena anggaran yang terbatas untuk memberikan penghargaan kepada semua guru PAI saya hanya memfasilitasi dalam peningkatan kinerja dengan mengikutkan pelatihan atau workshop

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada Ibu Mariuni ,M.Pd.I (27/4/2022) guru PAI SMP Negeri Satap 7 Bontoramba sebagai berikut.

Ya memang sejauh ini kepala sekolah hanya memfasilitasi saya untuk mengikuti pelatihan atau workshop

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam memberikan penghargaan memang masih kurang karena terbatasnya anggaran sekolah ,Mengacu pada kinerja guru dalam hal memberi penghargaan belum sesuai dengan kinerja yang ada,Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam melaksanakan pemberian penghargaan.

3.,Pembinaan disiplin

Dalam hal pembinaan disiplin kepala sekolah telah menjelaskan bahwa segala tata tertib sekolah harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah dan akan diberikan sanksi sesuai yang dilakukannya .terutama jika guru PAI kurang disiplin di usahan memberikan teguran secara kekeluargaan terlebih dahulu namun jika tidak ada perubahan juga akan diberikan peringatan berupa tulisan yang berisi peringatan 1 ,peringatan 2 dan jika masih melakukan pelanggaran juga maka akan diserahkan kepada pengawas sekolah untuk dapat binaan . Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan kepala sekolah

Iya sebagai kepala sekolah SMP Negeri 1 Bontoramba saya berikan peraturan tata tertib sekolah yang harus dipenuhi oleh guru PAI dan saya akan berikan sanksi sesuai yang dilakukan ,biasanya saya berikan teguran secara kekeluargaan namun jika masih seperti itu kita beri peringatan secara tertulis dimana ada peringatan 1 ,peringatan 2,dan jika masih seperti itu juga kita serahkan kepada pengawas sekolah untuk dibina

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh hasil wawancara Ibu St Normawati S,Ag (14/4/2022) selaku guru PAI sebagai berikut

Ya memang ketika ada guru yang kurang disiplin biasanya ada teguran dari kepala sekolah namun jika masih seperti itu akan di buat peringatan secara tertulis ,ada peringatan 1,peringatan 2 sesuai dengan pelanggarannya

Hasil wawancara dengan Drs H.Sarifuddin ,S.Pd.M.Pd (20/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba Mengatakan bahwa .Ya saya sebagai kepala sekolah mengingatkan untuk disiplin melaksanakan tugas tugasnya baik tugas pokok ataupun tugas tambahan lainnya

Pendapat kepala sekolah tersebut diperkuat oleh Ibu ,Dra Hamsina (19/4/2022) guru PAI .Bahwa saya sebagai guru PAI sering di ingatkan untuk tetap melaksanakan tugas pokok ataupun tugas tambahan memberi materi pelajaran kepada peserta didik

Hasil wawancara Ibu Zulehah.S.Pd (21/4/2022) Dalam pembinaan disiplin kepda guru PAI .Saya kepala sekolah SMP Negeri 3 Bontoramba ,memang sering melakukan pembinaan dan kedisiplinan kepada guru PAI karena disekolah kami akan mengadakan leb PAI sarana untuk siswa belajar praktek dan memberikan teguran jika guru tersebut tidak melaksanakan tugasnya dengan baik

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada Ibu Ashari ,S.Pd.I (22/4/2022) guru PAI sebagai berikut

Untuk hal disiplin memang kepala sekolah sering mengingatkan kepada saya dalam melaksanakan tugas terutama dalam melaksanakan pembelajaran

Hasil wawancara Dra.Istati Puspita (23/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba mengatakan bahwa ya memang saya melakukan pembinaan disiplin kepada guru PAI karena dari sikap disiplin guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa menjadi panutan dengan guru guru yang lain

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara Ibu Marlina ,S,Pd .I (23/4/2022) guru PAI SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut .

Untuk hal disiplin kepala sekolah sering terapkan disekolah bukan hanya guru PAI saja akan tetapi semua guru yang melaksanakan tugas terutama dalam melaksanakan pembelajaran dan jika saya kurang disiplin saya diberi teguran mengingatkan saya melaksanakan tugas dengan baik

Hasil wawancara Bapak Abd Majid.S.Pd (27/4/2022) kepala sekolah SMP Negeri Satap 5 Bontoramba mengatakan bahwa Dalam pembinaan disiplin saya mengingatkan guru PAI melaksanakan tugas pokok dengan mengajar tepat waktu ,pembinaan kepada peserta didik .Dengan sering mengingatkan maka guru PAI tidak akan lalai dari tugasnya dan tetap disiplin

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara Bapak Muh Yunus guru PKN SMP Negeri Satap 5 Bontoramba sebagai berikut .

Untuk hal disiplin kepala sekolah sering mengingatkan kepada semua guru disekolah bukan hanya guru PAI saja akan tetapi semua guru yang melaksanakan tugas pembelajaran.

Hasil wawancara Ibu Hj Rumaeda ,S.Pd Kepala sekola SMP Negeri 6 Bontoramba hasil sebagai berikut .Hal pemberian disiplin kepada guru Pendidika Agama Islam yang tidak melaksanakan tugas pembelajaran dengan disiplin seperti perencanaan yang sudah disepakati bersama guru-guru disekolah maka saya akan memberikan teguran secara langsung kepada guru tersebut untuk pembinaan secara kekeluargaan.

Hasil wawancara Ibu Sitti Rahmawati .S.Pd,I (27/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri 7 Bontoramba sebagai berikut

Ya Dalam memberikan pembinaan dan disiplin kepda guru PAI Saya kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba ,berkomunikasi dengan baik dan menegur dengan sopan apabila tidak disiplin dalam pelaksanaan pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan obsevasi menunjukkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya sudah menegakkan disiplin walaupun ditegur secara kekeluargaan namun beliau juga akan memberi bentuk peringatan berupa tulisan jika tidak ada perubahan terhadap pelanggaran yang dilakukan.Mengacu dengan kinerja guru diatas dalam hal menegakkan disiplin sudah sesuai dengan kinerja yang ada ,Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menegakkan disiplin

4. Memberi konsultasi

Dalam memberi konsultasi terhadap guru pendidikan Agama Islam, kepala sekolah melakukan berbagai tindakan seperti mendengarkan setiap permasalahan masalah yang dihadapi guru pendidikan Agama Islam dengan memberi masukan atau ide-ide serta solusi terhadap setiap masalah. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah saat wawancara sebagai berikut

Untuk mendengarkan setiap masalah, ya saya sebagai kepala sekolah SMP Negeri 1 Bontoramba harus tahu apa saja permasalahan guru Pendidikan Agama Islam disini misalnya mengenai jam yang bertumburan, dan permasalahan dikelas, maka saya harus mendengarkan permasalahannya. Beri masukan atau solusi untuk membantu setiap masalah yang dihadapinya untuk mencari jalan keluarnya.

Hasil wawancara Bapak Drs H.Syarifuddin, M.Pd (20/4/2022)

Kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut

Ya, setiap keluhan / laporan dan atau masalah yang disampaikan guru Pendidikan Agama Islam diberikan saran solusi penyelesaian masalah termasuk pembelajaran.

Hasil wawancara Ibu Zulehah S.Pd (21/4/2022) Kepala sekolah

SMP Negeri 3 Bontoramba sebagai berikut

Ya selaku kepala sekolah memang sudah menjadi tugas saya mendengarkan dan mencari solusi jalan keluar dari permasalahan guru pendidikan Agama Islam apalagi yang berhubungan dengan proses pembelajaran kepada peserta didik

Hasil wawancara Ibu Dra Istati Puspita (23/4/2022) Kepala

Sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut

Ya sejauh ini guru Pendidikan Agama Islam sebelum menyampaikan permasalahannya kepada saya ,terlebih dahulu tutor sebaya dengan teman guru yang ada disekolah seperti penyusunan perangkat pembelajaran.

Hasil Wawancara Bapak Abd Majid ,S,Pd (27/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri Satap 5 Bontoramba sebagai berikut:

Mendengarkan setiap masalah guru Pendidikan Agama Islam saya kepala sekolah sudah pasti mendengarkan masalah itu dan mencari solusi penyelesaiannya seperti dalam pembrian materi pelajaran kepada siswa dan siswa itu tidak senang mengikuti pelajaran yang di berikan oleh guru PAI maka disarankan untuk menggunakan metode dan media pembelajaran yang menyenangkan.

Hasil wawancara Ibu Hj Rumaeda ,S.Pd (25/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri 6 Bontoramba hasil sebagai berikut

Ya sebagai kepala sekolah saya siap mendengarkan keluhan guru pendidikan Agama Islam ketika menghadapi masalah dan kesulitan dalam mengatur proses pembelajaran di kelas

Hasil wawancara Ibu Sitti Rahmawati .S.Pd,I (27/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba sebagai berikut

Ya saya sebagai kepala sekolah selalu berdiskusi untuk mencari solusi yang terbaik dan mengutamakan musyawarah untuk mendapatkan jalan keluar yang terbaik ketika guru Pendidikan Agama Islam menghadapi masalah dalam proses pembelajaran

Berdasarkan wawancara diatas dan obsevasi menunjukkan bahwa memang kepala sekolah sepenuhnya sudah memberikan perilaku yang baik karena kepala sekolah selalu memberikan konsultasi bagi guru PAI di sekolah akan permasalahan yang dihadapi nya ..maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah selalu menjadi tempat

untuk berkonsultasi yang tentu hal ini akan membuat guru PAI lebih merasa terbantu untuk setiap permasalahan yang ada

5 .Melakukan kunjungan kelas

Dalam hal kunjungan kelas kepala sekolah maupun obsevasi kelas telah dilakukannya walaupun tidak secara maksimal .Hal tersebut berdasarkan dengan pernyataan dari kepala sekolah sebagai berikut :

Ya saya selaku kepala sekolah SMP Negeri1 Bontoramba dalam hal memberi contoh perilaku sesuai supervisi mungkin dalam hal kunjungan kelas ya saya melakukannya untuk melihat sejauh mana keefektifan dikelas walaupun saya mungkin belum sepenuhnya rutin dalam melakukannya kunjungan kelas ini.

Hasil wawancara Bapak Drs H.Syarifuddin.M.Pd (20/4/2022)
Kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba aebagai berikut

Ya selaku kepala sekolah sering melakukan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran yaitu saat guru tidak hadir dan saat melakukan supervisi pembelajaran kepada semua guru termasuk guru pendidikan Agama Islam.

Hasil wawancara Ibu Zulehah S.Pd (21/4/2022) Kepala sekolah
SMP Negeri 3 Bontoramba sebagai berikut

Ya selaku kepala sekolah memang sudah menjadi tugas saya mengunjungi kelas untuk memastikan apakah guru pendidikan Agama Islam hadir dikelas memberikan materi pelajaran atau tidak dan ketika melakukan kunkungan kelas dalam melakukan kegiatan supervisi proses pembelajaran ..

Hasil wawancara Ibu Dra Istati Puspita (23/4/2022) Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut

Ya dalam hal kunjungan kelas dalam proses pembelajaran selaku kepala sekolah sering saya lakukan baik pada saat guru tidak hadir maupun hadir dan ketika saya melakukan supervisi proses pembelajaran .

Hasil Wawancara Bapak Abd Majid ,S.Pd Kepala sekolah SMP Negeri Satap 5 Bontoramba sebagai berikut:

Melakukan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran guru Pendidikan Agama Islam , saya kepala sekolah sudah pasti sering melakukannya terutama program kegiatan supervisi yang sudah menjadi tugas saya selaku kepala sekolah.

Hasil wawancara Ibu Hj Rumaeda ,S.Pd (25/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri 6 Bontoramba hasil sebagai berikut

Ya sebagai kepala sekolah saya siap semester saya melakukan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran guru pendidikan Agama Islam minimal sekali dalam semester untuk melakukan pembimbingan,

Hasil wawancara Ibu Sitti Rahmawati .S.Pd,I (27/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba sebagai berikut

Ya selaku kepala sekolah memang sudah menjadi tugas saya mengunjungi kelas untuk memastikan apakah guru pendidikan Agama Islam hadir dikelas memberikan materi pelajaran atau tidak dan memastikan apakah proses pembelajaran terlaksana dengan baik atau tidak begitu juga ketika melakukan kunjungan kelas dalam melakukan kegiatan supervisi proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan obsevasi yang ada menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan kunjungan kelas walaupun belum dilakukan secara maksimal,. Maka dengan ini penulis

menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan kegiatan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran

6. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan

Didalam menunjukkan sikap dan perilaku teladan kepala sekolah telah menunjukkan kepribadian yang patut untuk ditoladani oleh tenaga pendidik /guru PAI dengan sikap dan perilaku seperti datang tepat waktu mengawasi anak yang datang terlambat, memantau aktifitas pembelajaran, berpakaian rapih sesuai aturan, berkomunikasi dengan ramah dan sopan kepada seluruh staf. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah saat wawancara sebagai berikut

Ya saya selaku kepala sekolah dalam hal menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk dicontoh guru PAI ya saya berusaha untuk memberikan contoh yang terbaik bagi guru PAI maupun warga sekolah dengan datang tepat waktu. Berpakaian rapih sesuai aturan. Berbicara dengan sopan dan ramah, memiliki sikap terbuka dengan staf maupun guru PAI memantau setiap kegiatan sekolah bahkan ikut mengawasi dan membina peserta didik yang terlambat.

Hasil wawancara Bapak Drs H.Syarifuddin.M.Pd Kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut.

Ya diantaranya hadir disekolah sesuai jadwal hari efektif sekolah kepala sekolah ikut melakukan kegiatan yang menunjukkan sikap yang baik dan bisa dicontoh seperti mengajak guru dan siswa untuk melakukan sholat berjamaah dhuhur dan sholat dhuha..

Hasil wawancara Ibu Zulehah S.Pd (21/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri 3 Bontoramba sebagai berikut

Ya selaku kepala sekolah sejauh ini saya dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang baik ,seperti datang disekolah tepat waktu , Berpakaian rapih sesuai aturan .Berbicara dengan sopan dan ramah ,ikut dalam haj kegiatan keagamaan .

Hasil wawancara Ibu Dra Istati Puspita (23/4/2022) Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikt

Ya saya selaku kepala sekolah dalam hal menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk dicontoh guru PAI ya saya berusaha untuk memberikan contoh yang terbaik bagi guru PAI maupun warga sekolah dengan datang tepat waktu .Berpakaian rapih sesuai aturan .berbicara dengan sopan dan ramah.

Hasil Wawancara Bapak Abd Majid ,S.Pd (26/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri Satap 5 Bontoramba sebagai berikut:

Ya selaku kepala sekolah seharusnya memang menjadi contoh yang baik bagi semua guru apalagi terhdap guru pendidikan Agama Islam seperti datang disekolah tepat waktu , berpakaian rapih sesuai aturan .berbicara dengan sopan dan ramah ,begitu juga dengan mengikuti kegiatan keagamaan sebagai kepala sekolah harus ikut serta dan menjadi contoh yang baik.

Hasil wawancara Ibu Hj Rumaeda ,S.Pd (25/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri 6 Bontoramba hasil sebagai berikut

Ya sebagai kepala sekolah saya selalu berupaya menunjukkan sikap baik agar dapat menjadi teladan bagi para guru disekolah terutama bagi guru pendidikan Agama Islam.

Hasil wawancara Ibu Sitti Rahmawati .S.Pd,I (27/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba

Ya saya menunjukkan contoh yang baik yaitu datang disekolah sebelum proses pembelajaran dimulai ,berpakaian rapi berbicara yang sopan mmenunjukkan sikap ramah.Mengajak guru PAI melaksanakan kegiatan keagamaan sebagai kepala sekolah saya yang harus jadi contoh.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan obsevasi yang ada menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan mengacu dengan kinerja guru dalam hal menunjukkan sikap dan perilaku teladan sudah sesuai dengan kinerja guru .Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan.

6 .Membangun kelompok kerja aktif dan kreatif

Dalam membangun kelompok kerja aktif dan kreatif dijelaskan kepala sekolah belum melaksanakannya dengan maksimal seperti dalam hal mengaran bahan ajar untuk pembelajaran sendiri dan pembentukan MGMP masih sangat kurang masih terbatasnya anggaran untuk insentif guru PAI.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan dari kepala sekolah saat wawancara sebagai berikut

Ya,memang saya sebagai kepala sekolah SMP Negeri 1 Bontoramba belum maksimal dalam membina guru PAI untuk kreatif dalam hal mengaran untuk buku tambahan karena memang guru PAI disini kurang dalam hal mengaran ,paling yang ada hanya menggunakan modul tapi untuk hal mengaran yang lebih tinggi masih kurang.

Hasil wawancara Bapak Drs H.Syarifuddin.M.Pd (20/4/2022)

Kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba aebagai berikut.

Tidak sejauh ini guru PAI menggunakan buku pelajaran wajib sebagai sumber belajar siswa selain itu juga menggunakan buku modul yang disiapkan disekolah

Hasil wawancara Ibu Zulehah S.Pd (21/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri 3 Bontoramba sebagai berikut

Ya selaku kepala sekolah sejauh ini untuk guru PAI ,memang saya tidak membentuk kelompok aktif dan kreatif apa lagi dalam hal bahan ajar untuk tambahan buku masih jarang dilakukan guru PAI hanya terpaku terhadap modul atau LKS

Hasil wawancara Ibu Dra Istati Puspita(23/4/2022) Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut

Ya,memang guru PAI untuk membentuk kelompok aktif dan kreatif apa lagi dalam hal bahan ajar untuk tambahan buku masih jarang dilakukan guru PAI hanya menggunakan buku modul dan banyak praktik kegiatan keagamaan.

Hasil Wawancara Bapak Abd Majid ,S,Pd (26/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri Satap 5 Bontoramba sebagai berikut:

Ya sebagai kepala sekolah saya belum membentuk kelompok aktif dan kreatif bagi guru PAI apa lagi dalam hal bahan ajar untuk tambahan buku ,Yang sejauh ini guru PAI hanya aktif kegiatan MGMP sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan kreatif sesuai dengan rencana pembelajaran yang disusunnya.

Hasil wawancara Ibu Hj Rumaeda ,S.Pd (25/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri 6 Bontoramba hasil sebagai berikut

Ya sebagai kepala sekolah saya sudah memberi kesempatan kepada guru PAI membuat bahan ajar untuk tambahan buku tapi sejauh ini belum maksimal karena masih kebanyakan menggunakan modul dan buku pelajaran yang ada disekolah.

Hasil wawancara Ibu Sitti Rahmawati .S.Pd,I (23/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba

Untuk membentuk kelompok aktif dan kreatif apa lagi dalam hal bahan ajar untuk tambahan buku masih jarang dilakukan guru PAI hanya pernah membuat LKS (lembar kerja siswa) dengan tujuan supaya siswa senang mengerjakan tugas dengan baik dan benar yang di berikan oleh guru.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yang ada menunjukkan bahwa kepala sekolah belum secara maksimal membangun kelompok kerja aktif dan kreatif ini dikarenakan guru PAI masih sangat kurang untuk hal mengarang bahan .Mengacu pada kinerja guru belumlah sesuai dengan kinerja guru yang ada .Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah belum membangun kelompok kerja kreatif dan produktif

8. Mengembangkan profesi guru

Di dalam mengembangkan profesi guru PAI kepala sekolah menjelaskan bahwa dalam hal memberikan tugas untuk belajar kelompok belum digalakkan namun beliau selalu mengikut sertakan guru PAI dalam pelatihan –pelatihan atau seminar,untuk menambah wawasan dan ilmu guru PAI serta menjadi ajang saling tukar informasi dengan sesama guru .Hal tersebut berdasarkan pernyataan dari kepala sekolah saat wawancara yaitu sebagai berikut

Sebagai kepala sekolah SMP Negeri 1 Bontoramba Ya ,dalam mengikut sertakan pelatihan guru PAI biasanya mendapatkan undangan pelatihan atau workshop dan saya selalu ikutkan agar ilmu dan pengalaman bertambah,agar banyak sharing dengan guru lain. Untuk mengetahui kekurangan dan kemudian mempebaikannya ,.

Hasil wawancara Bapak Drs H.Syarifuddin.M.Pd(20/4/2022)

Kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut.

Ya sebagai kepala sekolah sudah pasti mengikutkan semua guru termasuk guru PAI jika ada kegiatan dalam pelatihan atau workshop karena ini merupakan wadah guru untuk menambah wawasan , agar dapat memperbanyak ilmu sehingga menjadi guru profesional.

Hasil wawancara Ibu Zulehah S.Pd (21/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri 3 Bontoramba sebagai berikut

Ya ,semua guru memang selalu diikutkan dalam pelatihan atau workshop karena ini merupakan wadah guru untuk menambah wawasan ,untuk selanjutnya diterapkan atas pengalaman yang telah didapatkan terutama guru PAI ditekankan tidak malas mengikuti pelatihan agar dapat memperbanyak ilmu sehingga menjadi guru profesional .

Hasil wawancara Ibu Dra Istati Puspita(23/4/2022) Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut

Ya, memang guru PAI. Selalu saya mengikut sertakan pelatihan ,biasanya mendapatkan undangan pelatihan atau workshop dan saya selalu ikutkan agar ilmu dan pengalaman bertambah, agar banyak sharing dengan guru lain. Untuk mengetahui kekurangan dan kemudian mempebaikannya

Hasil Wawancara Bapak Abd Majid ,S.Pd(26/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri Satap 5 Bontoramba sebagai berikut:

Ya sebagai kepala sekolah saya akan mengikutkan dan memfasilitasi guru PAI dalam kegiatan pelatihan atau workshop untuk menambah wawasan dan ilmu guru PAI serta menjadi ajang saling tukar informasi dengan sesama guru PAI

Hasil wawancara Ibu Hj Rumaeda ,S.Pd (25/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri 6 Bontoramba hasil sebagai berikut

Ya sangat mendukung dan mengisingkan guru PAI mengikuti pelatihan atau workshop termasuk MGMP baik yang dilaksanakan di

tingkat Kabupaten Maupun Kecamatan tergantung undangan yang memanggil

Hasil wawancara Ibu Sitti Rahmawati .S.Pd,I(27/4/2022) Kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba .

Ya dalam mengikut sertakan pelatihan guru PAI biasanya mendapatkan undangan pelatihan atau workshop dan saya selalu ikutkan .Guru PAI disekolah saya mengikuti MGMP setiap Bulan di Kabupaten yang diselenggarakan oleh ketua MGMP.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yang ada menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu mengikut sertakan dalam pelatihan atau seminar termasuk guru PAI ,hanya belum dibarengi dengan menggerakkan belajar kelompok guru.Mengacu pada kineja guru dalam hal mengembangkan profesi kepala sekolah telah sepenuhnya sudah sesuai .Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya telah menjalankan tugasnya mengikut sertakan guru PAI dalam kegiatan tersebut sehingga tercipta wawasan yang luas bagi guru PAI

6. Kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil obsevasi yang telah dilaksanakan peneliti,diketahui bahwa kinerja guru SMP negeri se Kecamatan Bontoramba sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari guru PAI yang sepenuhnya membuat RPP walaupun masih ada yang kurang baik dalam membuat RPP,memberikan tugas kepada siswannya,memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswanya

dan memberikan evaluasi walaupun tidak rutin,serta semua guru mampu bekerjasama dengan baik walauoun belum secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan obsevasi didapatkan data sebagai berikut:

1 ,Membuat rencana pembelajaran

Dalam hal membuat rencana pembelajaran sepenuhnya guru PAI sudah membuat RPP sesuai dengan juknisnya dan hanya ada beberapa guru yang memang jarang membuat RPP sebelum proses pembelajarannya .Hal ini hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba yaitu sebagai berikut

Kepala sekolah SMP Negeri 1 Bontoramba mengatakan bahwa Ya untuk pembuatan RPP yang baik dan benar ,guru PAI memang sepenuhnya sudah membuat RPP sesuai dengan juknisnya ,hanya ada beberapa guru yang masih jarang membuat RPP sebelum proses pembelajaran.

Hasil wawancara Bapak Drs H.Syarifuddin.M.Pd Kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut

Ya untuk SMP Negeri 2 Bontoramba dalam membuat RPP memang sudah ada jurnisnya jadi langkah-langkah apa saja yang harus ada didalam RPP ,memang harus tercantung dalam RPP dan untuk SMP Negeri 2 Bontoramba menggunakan perangkat pembelajaran atau kurikulumnya dan kurikulum 2013 untuk kelas VII,VIII,dan IX

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi menunjukkan bahwa para guru dalam membuat RPP telah mengikuti juknisny, sudah

sesuai dengan teori yang ada .Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa pra guru telah sepenuhnya menjalankan tugasnya dalam membuat RPP .

2.Mengelolah pelaksanaan pembelajaran

Dalam mengelolah pelaksanaan pembelajaran memang sepenuhnya tenaga pendidik di SMP Negeri Se Kecamatan Bontoramba sudah cukup baik, Hal ni berdasarkan hasil obsevasi dan wawncara dengan kepala sekolah dan tenga pendidik SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba yaitu sebagai berikut :

6. Menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum

Adapun pernyataan dari Bapak Drs Muhammad Hamzah selaku guru PAI SMP Negeri 1 Bontoeamba yaitu sebagai berikut :

Ya,wajib karena rencana awal adalah dari kurikulum yang disiapkan sekolah maka harus sesui kurikulu itu jadi tolak ukur kalau rencana guru PAI terlaksana maka semua guru wajib melaksanakan sesuai dengan krikulum.

Hasil wawancara Ibu Zulehah S.Pd Kepala sekolah SMP Negeri 3 Bontoramba sebagai berikut:

Ya ,setip guru yang akan mengajar guru PAI diharuskan membuat RPP sedangkan kurikulum itu pihak sekolah yang membuat melalui silabus guru mengembangkan melalui RPP jadi materi yang disampaikan harus berdasar kan apa yang ada didalam Rencana Proses Pebelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yang ada menunjukkan bahwa para guru dalam mnyampaikan materi sesuai

dengan kurikulum yang ditetapkan oleh sekolah sudah sesuai ,Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru PAI dalam penguampaikan materi sesuai dengan kurikulum karena hal tersebut sebagai tolak ukur untuk berhasilnya rencana yang telah ditetapkan .

b.Menyampaikan materi pelajaran secara tersusun dan sitimatis

Adapun pernyataan dari wawncara dengan ibu Ashari ,S,Pd,I selaku guru PAI SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut ;

Ya sesuai ketentuan setiap RPP guru PAI gunakan untuk satu kali pertemuan otomatis dari persiapan mengajar inti kegiatan samapai penutup sudah disiapkan dengan baik mulai dari waktu dan materi apa yang akan disampaikan.

Hasil wawancara juga diperkut oleh Bapak Zulkiflih S,Pd Selaku guru SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut :

Ya karena kalau tidak sitimatis maka siswa akan susah menangkap,sulit mengadakan penilaian jadi perlu penyusunan materi secara sistematis dan terukur dengan baik.

Berdsarkan hasil wawancara diatas dan obsevasi yang ada menunjukkan bhwa para guru dalam menyampaikan materi telah secara sistimatis atau tersusun ,sesuai yang direncanakan didalam RPP Hal ini sesuai dengan teori yang ada ,maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru dalam menyampaikan materi telah secara sistematis atau tersusun katena hal ini pula yang dapat menjadikan ketentuan para guru PAI agar perta didik menjadi mudah memahami setiap materi pelajaran yang baik.

c.Menggunakan alat dan media pembelajaran dalam proses pembelajaran

Adapun pernyataan berdasarkan wawancara dari ibu Marlina S.Pd.I selaku guru PAI SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut :

Ya untuk ,media pembelajaran untuk K-13 saya memakai Lattop,LCD ,termasuk juga Al qur an saya gunakan untuk K-13 sesuai materi pelajaran yang akan diajarkan.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Neheri 4 Bontoramba Ibu Dra Istati Puspita sbagai berikut

Ya sepenuhnya menggunakan untuk media sekolah memiliki leb PAI ,sudah ada LCD, Lattop ,jadi mereka mempunyai kesempatan untuk menggunakan alat alat tersebut dalam proes pembelajaran.

Bersadarkan hasil wawancara diatas dan obsevasiy ang ada menunjukkan bahwa guru PAI sepenuhnya telah menggunakan media dalam proses pembelajaran.Maka penulis dengan ini menyimpulkan bahwa guru PAI telah menggunakan media dalam proses pemelajaran hal ini karena memang pihak sekolah untuk media pembelajaran sudah cukup memadai dalam proses pembelajaran.

d..Mendorong dan mengalakkan keterlibatan siswa aktif didalam kelas

Adapun hasil wawncara oleh Ibu Dra Nurhayani selaku Guru PAI SMP Negeri 6 Bontoramba sebagai berikut :

Ya unruk SMP Negeri 6 Bontoramba sendiri sudah lepel menegah jadi 75 % siswa aktif 25 % pasif, saya sebagai guru PAI , dalam hal ini hanya memberikan motivasi agar siswa lebih inovatif dan kreatif dalam proses pembelajaran.

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan dari Bapak Abd Karim Ismail M,Pd selaku sebagai berikut ‘

Ya karena tuntutan k-13 guru PAI hanya fasilitator jadi murid itu yang akan mengembangkan potensinya ,guru hanya mengarahkan siswa untuk mengembangkan dan mencari informasi informasi yang mungkin lebih banyak bisa melalui internet yang disediakan sekolah atau smar poen siswa.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yang ada menunjukkan bahwa guru PAI sepenuhnya a menyesuaikan keterlibatan siswa untuk aktif bertanya dengan tuntunan kurikulum yang ada.Hal ini pula sesuai dengan teori yang ada maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa Guru PAI sepenuhnya menyesuaikan keterlibatan siswa dikelas

e..Menggunakan metode belajar secara variatif

adapun pernyataan dari Mariyuni ,S,Pd.I.M.Pd.I selaku guru PAI sebagai berikut :

Untuk SMP Negeri 7 Bontoramaba ini ada beberapa mata pelajaran yang memang ada menggunakan metode variatif dan tergantung materi contoh produktif yang membuat jurnal memang harus dari gurunya jadi memang sesuai dengan materinya dan Alhamdulillah mata pelajaran PAI siap menggunakan metode belajar secara variatif.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan obsevasi yang ada menunjukkan bahwa guru PAI dalam juga telah memberikan metode yang variatif hanya saja disesuaikan dengan materi yang akan dipelajari karena tidak semua harus variatif,dan kondisi anak serta kelas agar anak tidak merasa bosan dengan kegiatan pembelajaran Hal

ini pula sesuai dengan teori yang ada, maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru PAI telah memberikan metode yang variatif dalam proses pembelajaran

3. Mengelola dan menilai hasil peserta didik

Dalam hal mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik guru PAI sepenuhnya memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa, para guru juga sering memberi nilai tambah untuk para siswa yang dinilai baik hal ini untuk mendorong para siswa lain agar termotivasi menjadi lebih baik

a. Memberikan penilaian siswa sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik

Adapun berdasarkan dari wawancara Ibu St Normawati S.Ag selaku guru PAI SMP Negeri 1 Bontoramba sebagai berikut:

Ya kita disini melihat kondisi dulu ketika belum maksimal bagaimana aktif anak jadi harus disesuaikan dan jika tidak mencapai maka diberi remedial atau penambahan materi untuk menunjang ketercapaian. Kita juga sering memberi nilai tambah terhadap siswa yang aktif dan berperilaku baik di kelas. Sehingga dapat memberikan motivasi bagi siswa yang lain supaya terdorong untuk memenuhi nilai standar penilaian..

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Ibu Sudarmiah.SP.M.Pd wakasek SMP Negeri 1 Bontoramba yaitu sebagai berikut :

Ya guru PAI disini pasti memberikan penilaian terhadap siswa sesuai dengan tingkat kemampuannya,, karena tujuan kita sebagai guru bagaimana caranya semua murid bisa mencapai nilai kompetensinya

,biasanya guru PAI memberikan berbagai bentuk penilaian terhadap siswanya untuk bisa mencapai standar kompetensi.

b.Memberikan Tes ,tugas pekerjaan rumah kepada siswa

Adapun berdasarkan wawancara dengan Ibu Dra Hamsina sebagai guru PAI SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut :

Ya saya beri pekerjaan tugas dirumah karena anak harus terus diberi pengendalian ketika dia di rumah.,

Hal tersebut dipekuat oleh wawancara kepala sekolah Drs H.Syarifuddin.M.Pd SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut ;

Ya guru PAI memberikan tugas ,tes,untuk umpan balik ketika kembali ke sekolah agar mereka ingat dan terus belajar akan materi yang diterima .

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi yang ada menunjukkan bahwa guru PAI selalu berusaha memberikan penilaian sesuai kemampuan siswa dimana banyak aspek yang dijadikan penilaian untuk mencapai kompetensi baik sikap maupun penambahan materi dan selalu memberikan pekerjaan rumah untuk memberikan pengendalian terhadap siswa serta umpan balik bagi sekolah.Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru PAI selalu berusaha memberikan penilaian sesuai kemampuan siswa .

4.Mengadakan hubungan antar pribadi

Daam hal mengadakan hubungan antar pribadi ini guru PAI di SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba karena sekolah menengah maka sebagian besar para guru bersikap luwes terhadap anak didiknya

agar adanya terjalin komunikasi belajar yang baik antara peserta didik dengan guru PAI di kelas.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan ibu Ashari ,S,Pd.I selaku guru PAI SMP Negeri 3 Bontoramba yaitu sebagai berikut:

Ya,guru PAI memang harus bersifat luwes terhadap peserta didik ,kita mencoba menjadi teman belajar bagi siswa karena jika tidak luwes atau kaku maka kita sebagai guru tidak akan bisa melihat dan menilai siswa sudah mengerti atau pahan terhadap materi yang diajarkan.

Hal ini juga berdasarkan wawancara oleh Ibu Nurhaeni ,S,Pd.I.M.Pd selaku guru SMP Negeri 3 Bontoramba yaitu sebagai berikut :

Ya mungkin terbuka disini memberikan kesempatan untuk mengapai ,karena memang diawal pelajaran kita pasti tanya siapa yang tahu tentang materi ini yang akan disampaikan dan siswapun mau terbuka dan membagi pengalaman terhadap materi yang akan disampaikan,

Hasil wawancara tersebut juga dipekuat oleh pernyataan kepala sekolah Ibu zulaiha S,Pd SMP Negeri 3 Bontoramba yaitu sebagai berikut:

Ya karena untuk SMP Negeri 3 Bontoramba sendiri para peserta didiknya sudah termasuk 75 % anak- anaknya bertanya dikelas maka gurupun harus bisa menyesuaikan diri bersikap luwes atau terbuka dalam pembelajaran anak –anak disinipun sudah bisa banyak mencari informasi sudah bisa berkomunikasi layaknya teman belajar dengan para gurunya,maka guru –guru disinipun sepenuhnya luwes terhadap peserta didik dalam setiap proses pembelajaran dikelas.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan obsevasi yang ada menunjukkan bahwa para guru selalu bersifat luwes atau terbuka peserta didik,hal ini karena siswanya sendiri sudah sangat aktif bertanya hal ini dapat dilihat didokumentasi,maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru selalu bersikap luwes atau terbuka ini menjadi tuntunan para guru untuk bersikap luwes terhadap anak,agar para peserta didik lebih luas untuk mencari informasi .

5.Melaksanakan tindak lanjut penilaian

Dalam melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian belajar para guru disini biasanya memberikan soal-soal latihan atau mrnugaskan peserta didik untuk melakukan unjuk kerja pratik atau melakukan percobaan-percobaan .

a Memberikan soal –soal latihan kepada peserta didik untuk di kerjakan

Adapun berdasarkan wawancara dengan ibu Marlina .S.Pd,I selaku guru PAI SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut :

Ya kalau soal latihan tidak terlalu banyak di berikan karena selalu evaluasi lebih banyak disekolah.

Hasil wawancara tersebut juga di perkuat oleh ibu Dra Istati Puspita selaku Kepala sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut:

Ya memang biasanya guru PAI akan memberikan tugas atau soal –soal latihan khusus untuk mata pelajaran PAI sendiri pasti di beri tindak lanjut berupa soal –soal latihan untuk dikerjakan tapi tidak sering karena Guru PAI lebih pokus memberikan tugas disekolah saja.

B Menugaskan dan memfasilitasi peserta didik untuk melakukan unjuk kerja atau melakukan percobaan –percobaan.

Adapun berdasarkan wawancara dengan, Ibu Juarni,S.Pd.I guru PAI SMP Negeri 5 Bontoramba yaitu sebagai berikut

Untuk Pendidikan Agama Islam ,ada istila ismuba ada keterkaitan tentunya kalau tidak dilihat dari praktek maka akan sulit,maka kami disini adanya kultum,azan dan setiap Hari Kamis kita adakan sholat jumaah Dhuha dan yang menyampaikan materi kultum kita menyuruh siswanya secara bergilir setiap minggunya. .

Hasil wawancara diatas juga di perkuat okeh pernyataan kepala sekolah Bapak Abd Majid S,Pd SMP Negeri 5 Bontoramba yaitu sebagai berikut

Ya memang untuk SMP Negeri 5 Bontoramba sendiri pasti setiap mata pelajaran akan memberikan tindak lanjut berupa penugasan soal atau praktik.apalagi memang untuk PAI pasti kita adakan pratik untuk para peserta didiknya ini juga menjadi ajang latihan sekaligus penilaian kita terhadap kemajuan anak dalam pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi menunjukkan bahwa guru PAI telah memberi tindak lanjut dari hasil penilaian walaupun masih ada beberapa guru yang belum rutin memberikan tindak lanjut dari hasil belajar siswa ,maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa sepenuhnya guru PAI telah memberikan tindak lanjut dari hasil penilaian peserta didik

6. Menguasai kajian akademik (materi yang di ajarkan)

Dalam menguasai kajian akademik (materi yang di ajarkan) walaupun tidak semua guru bekerja dengan maksimal namun mereka sepenuhnya berusaha untuk terus belajar propesiknal sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan untuk peningkata kinerja.

a.menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP

Adapun berdasarkan dari pernyataan Ibu Dra Nurhayani Selaku guru PAI SMP Negeri 6 Bontoramba sebagai berikut:

Ya kita pasti menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan karena ini juga merupakan tolak ukur kita untuk mengetahui setiap kompetensi yang telah dicapai,

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat oleh kepala sekolah Ibu Hj Rumardah ,S.Pd sebagai berikut :

Ya benar guru PAI menyajikan bahan ajar sesuai yang di rencanakan ,kalau tidak sesuai yang direncanakan akan sulit dalam menilai siswa.

b.mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi untuk membuat bahan ajar

Adapun berdasarkan pernyataan dari wawancara oleh ibu Mariuni . S,Pd.I.I.M.Pd selaku guru PAI SMP Negeri 7 Bontoramba sebagai berikut

Ya kriteranya k-13 harus melihat bahan ajar dari berbagai sumber,namun saya tidak sepenuhnya membuat hanya mencari informasi serta wawasan untuk materi yang akan disampaikan

Hal tersebut di perkuat oleh wawancara dengan ibu Sitti Rahmawati ,S.Pd.I selaku Kepala sekolah SMP Negeri 7 Bontoramba sebagai berikut

Ya guru PAI disini tidak terpaku dalam satu reperensi saja jadi harus mendapatkan bahan ajar melalui informasi dari internet atau buku untuk mencari keterkaitan terhdap materi dengan yang lain,jadi harus inovatif sebelum melakukan pembelajaran.

Berdasarka hasil wawancara diatas dan observasi menunjukkan bahwa guru PAI sepenuhnya sudah menyampaikan bahan ajar sesuai dengan RPP.namun belum secara maksimal dalam menguasai kajian akademik dalam mengumpulkan dan mempelajari berbagai informsi untuk membuat bahan ajar. . Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa guru sepenuhnya sudah menyampaikan bahan ajar sesuai dengan RPP namun belum menguasai kajian akademik dalam mrngumpulkan dan mempelajari berbgai informsi untuk membuat bahan ajar.

Semua data diatas penulis peroleh melalui hasil wawancara dengan beberapa narasumber yang berasal dari Tujuh sekolah tenaga pendidik dan kepala sekolah.Peneliti mencari narasumber juga dari kalangan honorer,karena banyaknya guru honorer PAI yang ada di sekolah tersebut maka akan menjadi pembanding kinerja.peneliti menduga bahwasanya banyak guru Honorer belum memiliki pengalaman serta wawasan yang luas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.baik dalam perencanaannya maupun dalam manajemen

kelas maka itu semua dapat mempengaruhi kinerjanya untuk menyakinkan data diatas peneliti melakukan obsevasi secra lansung guna menilai kinerja guru tersebut,

C .Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pendidikan Agama Islam SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

6. Pelimpahan dan Distribusi Wewenang

Salah satu kompetensi profesional kepala sekolah adalah menerapkan kepemimpinan dalam pekerjaan, dengan subdimensi mengembangkan profesional kebijakan sekolah, dan mendistribusikan kewenangan kepada bawahannya sesuai dengan job description. Dalam hal ini sebagaimana disampaikan oleh kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba, sebagai berikut :

Saya menggunakan kewenangan sesuai dengan aturan main yang telah disepakati dan tunduk terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Saya juga menyusun struktur organisasi dan sesuai kewenangan yang saya miliki, saya memilih orang yang kompeten untuk menjalankan tugas, kemudian saya membuat job description dan semua pekerjaan dibagi habis sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Untuk membandingkan pernyataan yang disampaikan oleh kepala sekolah, maka dapat dikutip hasil wawancara dengan Bapak Drs H,Syarifuddin .M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut :

Kewenangan yang dimiliki oleh kepala sekolah seharusnya kewenangan yang luas dan otonom karena menjadi figur sentral dalam memegang kewenangan yang ada di sekolah sesuai dengan jabatan, akan tetapi kepala sekolah tidak demikian, beliau lebih menghormati dan menghargai seluruh potensi yang ada dengan melimpahkan sebagian wewenangnya sesuai dengan tingkatannya.

Hal tersebut di perkuat oleh wawancara dengan ibu Sudarmiah SP.M.Pd selaku wakasek SMP Negeri 1 Bontoramba sebagai berikut

Kepala sekolah memiliki kewenangan yang luas untuk menyelenggarakan pelaksanaan Proses Belajar Mengajar sesuai dengan aturan yang dibuat oleh segenap keluarga besar, tetapi dia tidak bertindak secara otoriter akan tetapi lebih bersifat terbuka dengan banyak mendelegasikan wewenang kepada orang lain atau bawahan. sebatas yang mampu dikerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menggunakan kewenangan sesuai dengan aturan main yang telah disepakati dan tunduk terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, tidak bertindak secara otoriter, lebih menghormati dan menghargai seluruh potensi yang ada dengan melimpahkan sebagian wewenangnya sesuai dengan tingkatannya.

⁶ Mekanisme Pembuatan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu hal terpenting dalam manajemen. Pengambilan keputusan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. Untuk mengetahui mekanisme pembuatan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manajer, maka dapat

dilihat sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Zulaehah,S,Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 3 Bontoramba ,sebagai berikut:

“Sebagai seorang pemimpin, saya harus sering mengambil keputusan. Langkah-langkah yang biasa saya lakukan adalah melalui musyawarah kecuali dalam hal-hal tertentu yang emergensi, saya mengambil keputusan dengan mengambil resiko terkecil, dan kemaslahatan yang banyak dengan meminta masukan dari para pembantu kepala sekolah.

Untuk memvalidasi pernyataan yang disampaikan oleh kepala sekolah, maka dapat dikutip hasil wawancara dengan Ibu Dra Istati Puspita selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut

Pembuatan keputusan cenderung bersifat bottom up dengan mekanisme pertama, mengidentifikasi berbagai komponen yang menjadi bahan pembuatan keputusan dari seluruh komunitas sekolah, kedua, pengumpulan dan pemilihan komponen-komponen sesuai dengan skala prioritas, ketiga, mempersiapkan draft pembuatan keputusan untuk dibahas pada proses penetapan kebijakan.

Hal tersebut di perkuat oleh wawancara dengan Bapak Ahmad Suaib S.Pd selaku guru PKN SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut

Setiap keputusan yang diambil seringnya dilakukan melalui musyawarah, hal ini sering saya melihat bahwa kepala sekolah tidak memaksakan keinginannya saja tapi dengan hasil musyawarah setelah melalui proses dari bawah. Keputusan menjadi salah satu pijakan pelaksanaan organisasi dan sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan.

Hal tersebut juga di benarkan oleh Sumarlin S.Pd selaku wakasek SMP Negeri 4 Bontoramba Sebagai berikut

Setiap keputusan yang diambil sudah ada mekanismenya dengan mempertimbangkan hasil masukan dan hasil analisis yang juga dikonsultasikan kepada kami. Kepala sekolah lebih bersifat terbuka mendengar dari pihak lain dan keputusan didasarkan atas pertimbangan itu namun kami menyerahkan akhirnya kepada beliau yang menentukan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa Pengambilan keputusan oleh kepala sekolah yaitu melalui musyawarah kecuali dalam hal-hal tertentu yang emergensi, kepala sekolah mengambil keputusan dengan meminta masukan dari para pembantu kepala sekolah dan para guru. Adapun mekanisme pengambilan keputusan yang di gunakan adalah pertama, mengidentifikasi berbagai komponen yang menjadi bahan pembuatan keputusan, kedua, pengumpulan dan pemilihan komponen-komponen sesuai dengan skala prioritas, ketiga, mempersiapkan draft pembuatan keputusan untuk dibahas pada proses penetapan kebijakan.

3. Proses Penetapan Kebijakan

Dalam mengambil suatu kebijakan kepala sekolah melaksanakan rapat khusus untuk menampung usulan dan aspirasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Abd Majid S, Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 5 Bontoramba , yaitu

Untuk menghasilkan kebijakan yang maksimal dalam kerangka Manajemen kepemimpinan kepala sekolah, saya pastikan dulu untuk mendapatkan informasi yang cukup. Dalam menerapkan Manajemen kepemimpinan , ada 4 langkah yang saya lakukan antara lain : 1) Sekolah membentuk TIM pengembang yang terdiri dari kepala sekolah, perwakilan guru, orang tua siswa, anggota masyarakat, staf sekolah dan siswa 2) selanjutnya dewan sekolah melakukan pengukuran kebutuhan sekolah 3) dewan sekolah mengembangkan perencanaan tindakan yang mencakup tujuan dan sasaran, dan 4) mengambil keputusan untuk membuat program-program untuk kemajuan sekolah.

Hal tersebut di perkuat oleh wawancara dengan ibu Hj Rumaedah S.Pd selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 6 Bontoramba sebagai berikut

Melihat setiap keputusan yang sudah disepakati bersama sebagai bahan musyawarah. Mengundang khusus dan memusyawarahkannya setiap personil terkait terutama orang-orang penting pengambil kebijakan antara lain kepala sekolah ketua komite, pelaksana TU dan terkadang pengawas. Sebelum diambil kebijakan terlebih disosialisasikan kepada warga sekolah untuk menampung aspirasi. Setelah mempertimbangkan usul dan aspirasi maka dibuatlah kebijakan sambil memantau perkembangannya.¹⁵⁶

Hal tersebut di perkuat oleh wawancara dengan Bapak Mustakim S.Pd selaku guru SMP Negeri 6 Bontoramba sebagai berikut

Sebelum mengambil kebijakan, biasanya kepala sekolah mengadakan rapat khusus untuk menampung usulan dan aspirasi, kemudian dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan mendengarkan masukan-masukan dari peserta rapat, yang kemudian diambil keputusan. Setelah itu hasilnya disosialisasikan kepada semua warga sekolah.

Hal ini kemudian di benarkan oleh Abd Karim Ismail selaku wakasek SMP Negeri 6 Bontoramba sebagai berikut

Ukuran kebijakan yang dibuat oleh SMP Negeri 6 Bontoramba dalam rangka kepentingan bersama, sehingga Kepala sekolah dalam hal tertentu mengkonsultasikannya kepada kami, dan selalu kami dukung. Setiap pengambilan kebijakan kami selalu diberi tahu hasilnya sambil memberi hasil manfaat dan madaratnya. Seluruh potensi pengambilan kebijakan diikuti sertakan dalam musyawarah untuk diminta usulan dan aspirasi dari seluruh peserta rapat. Hasil pertimbangan yang matang, dijadikan suatu kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Proses Penetapan Kebijakan dalam rangka Manajemen kepemimpinan kepala sekolah .Sebelum mengambil keputusan terlebih dahulu kepala sekolah mengadakan rapat khusus untuk menampung usulan dan aspirasi dengan mengundang setiap personil, terutama orang-orang

penting pengambil kebijakan antara lain ketua komite, pelaksana TU dan pengawas.

4.Membangun Pola Komunikasi

Untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah dalam membangun pola komunikasi, maka dapat dilihat dari hasil wawancara Sitti Rahmawati S,Ag selaku kepala sekolah SMP Negeri 6 Bontoramba, sebagai berikut:

Saya melakukan komunikasi dua arah dengan baik dengan warga sekolah ataupun dengan masyarakat. Saya menjelaskan kepada semua stakeholder semua program yang saya telah, sedang dan akan dilakukan agar dipahami oleh semua pihak.

Hal tersebut di perkuat oleh wawancara dengan Ibu Mariuni M.Pd.I selaku guru PAI SMP Negeri 7 Bontoramba sebagai berikut

Menurut saya kepala sekolah melakukan komunikasi dengan timbal balik, baik yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru dan staf ataupun antar mereka. Kepala sekolah membangun pola komunikasi terbuka tetapi sesuai dengan norma yang disepakati bersama.

Pernyataan diatas diperkuat oleh ibu Sudarmiah,SP.M.Pd wakasek SMP Negeri 1 Bontoramba sebagai berikut

Kepala sekolah cukup komunikatif dalam menyampaikan segala hal yang berkaitan dengan kepemimpinannya. Dia mampu memainkan peranannya sebagai seorang manajer atau pimpinan yang baik. Komunikasinya yang dipakai dua arah antara orang lain dan dirinya. Sering meminta informasi dan masukan tentang hubungan kerja antara dirinya dengan orang lain. Bahkan dia minta dikritik apabila kurang pas, bahkan dia membuka layanan surat baik terbuka atau pun rahasia asal sifatnya untuk membangun. Dia berani di koreksi ataupun dimintai saran dan pendapat.

Hasil wawancara dengan Bapak Drs H,Syarifuddin ,M,Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba sebagai berikut

Kepala sekolah sudah melakukan komunikasi yang cukup efektif berkaitan dengan berbagai hal. Komunikasinya yang dipakai dua arah antara orang lain dan dirinya. Sering meminta informasi dan masukan

tentang hubungan kerja antara dirinya dengan orang lain. Bahkan dia minta dikritik apabila kurang pas, bahkan dia membuka layanan surat baik terbuka atau pun rahasia asal sifatnya untuk membangun. Dia berani di koreksi ataupun dimintai saran dan pendapat.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto dalam membangun pola komunikasi melakukan komunikasi dengan timbal balik,

5..Melakukan Pengawasan

Kepala sekolah memiliki tugas untuk melakukan pengawasan, pembinaan atau bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan serta administrator. Untuk mengetahui hal ini maka dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Ibu Sulehah,S.Pd selaku kepala sekolah,SMP Negeri 3 Bontoramba sebagai berikut:

Dalam kaitannya kepala sekolah dengan supervisi pendidikan, saya lakukan langkah-langkah antara lain: Melaksanakan program supervisi melalui adanya program supervisi kelas, dadakan (inspeksi) dan kegiatan ekstrakurikuler. Supervisi dilakukan dengan membuat instrumen guna mengukur tingkat keberhasilannya. Saya memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan maupun untuk pengembangan Sekolah. Hasil supervisi dikomunikasikan agar menjadi timbal balik bagi kepentingan lembaga ataupun kepentingan peningkatan kualitas guru.

Untuk menguatkan pernyataan yang disampaikan oleh kepala sekolah, maka dapat dikutip hasil wawancara dengan Bapak Zulkifli S,Pd selaku guru TIK SMP Negeri 3 Bontoramba

Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan guru dan staf secara wajar. Norma-norma pengawasan sering disosialisasikan kepada guru, staf dan seluruh siswa agar dapat dilaksanakan.

Hasil wawancara dengan Ibu Dra Istati Puspita selaku Kepala sekolah SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut

Akan sesuai standar jika yang pertama dilakukan adalah dengan melihat kepada job yang diberikan kepada masing-masing berbeda antara guru, TU dan siswa. Kalau dipandang tugas pokoknya berjalan tak jarang ia memberi semacam pujian dan bagi yang belum berjalan tertib ia memberi support atau memanggilnya. Dengan gayanya tersendiri sehingga tidak merasa tersinggung termasuk mengawasi dalam hal kecakapan, tingkah laku dan sikapnya. Terhadap siswa juga dilakukan dengan menerapkan tata tertib yang harus diikuti antara hak siswa dan kewajiban siswa sehingga siswa mempunyai hak dan kewajiban yang tentunya berbeda halnya dengan warga sekolah lainnya.

Pernyataan diatas diperkuat oleh pernyataan dari Sumarlin S.Pd selaku wakasek SMP Negeri 4 Bontoramba sebagai berikut

Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan guru dan staf secara wajar. Aturan-aturan pengawasan sering disosialisasikan kepada guru, staf dan seluruh siswa agar dapat dilaksanakan sesuai standar,

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam melakukan pengawasan adalah dengan langkah-langkah antara lain: Melaksanakan program supervisi melalui adanya program supervisi kelas, dadakan (inspeksi) dan kegiatan ekstrakurikuler. Supervisi dilakukan dengan membuat instrumen guna mengukur tingkat keberhasilannya. Kemudian kepala sekolah memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru maupun untuk pengembangan Sekolah. Hasil supervisi dikomunikasikan agar menjadi timbal balik bagi kepentingan lembaga ataupun kepentingan peningkatan kinerja guru

6..Memberikan Motivasi Dan Membangun Suasana Kerja Yang Kondusif

Peranan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru, tenaga kependidikan dan administrator sangat penting sehingga mereka dapat bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru. . Motivasi bisa diberikan dalam bentuk hadiah atau hukuman baik fisik maupun non-fisik. Dalam memberikan motivasi kepala sekolah mempertimbangkan rasa keadilan dan kelayakan, karena hal ini penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan iklim yang kondusif. Untuk mengetahui hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Abd Majid S,Pd kepala sekolah SMP Negeri 5 Bontoramba , yaitu

Saya sebagai kepala sekolah dalam kaitannya dengan pemberian motivasi diantaranya dengan memberikan dukungan baik berupa materil maupun immateril kepada guru, Saya juga mendorong guru atau staf untuk selalu mengembangkan diri melalui penyediaan buku, dan pelatihan. Tapi saya tidak segan menegur dan memberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan agar tujuan dapat tercapai,

Untuk menguatkan pernyataan yang disampaikan oleh kepala sekolah, maka dikutip hasil wawancara dengan Hj Rumaeda S,Pd selaku kepala sekolah SMP Begeri 6 Bontoramba , sebagai berikut:

Tercipta suasana kerja yang penuh kekeluargaan, yaitu adanya saling percaya, saling menghormati, dan saling menghargai Seluruh komunitas sekolah selalu kompak dan solid dalam mengusung keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah tidak segan-segan memberikan pujian terhadap hasil kerja yang maksimal tetapi juga tidak canggung dalam menyampaikan kritik terhadap hasil kerja yang belum optimal. Kepala sekolah terus mendorong prestasi terbaik para guru dan staf sesuai kemampuan masing-masing.

Pernyataan diatas diperkuat oleh ibu Sitti Rahmawati S,Ag selaku Kepala sekolah SMP Negeri Satap 7 Bontoramba yaitu

Kepala sekolah tidak enggan memberikan motivasi terhadap guru PAI dan juga tidak segan dalam hal mengkoreksi terhadap guru PAI, bila melihat melakukan hal yang kurang sesuai. Kepala sekolah terus mendorong prestasi guru PAI sesuai kemampuan masing-masing. Kepala sekolah juga berusaha menciptakan suasana kerja yang penuh kekeluargaan, yaitu adanya saling percaya, saling menghormati, dan saling menghargai.

Untuk memvalidasi pernyataan diatas, maka dapat dikutip hasil wawancara dengan Nur Waida wahid S,Pd yang juga wakasek SMP Negeri Satap 7 Bontoramba Sebagai berikut

Kepala sekolah mengembangkan pepatah ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karso, tut wuri handayani sehingga semuanya berjalan bersama dan kerja bersama sehingga hasilnya pun hasil bersama. Kepala sekolah selalu memberi motivasi kepada seluruh potensi yang ada dengan memberi dukungan menumbuhkan kemampuan percaya diri. Dengan tampilnya kepercayaan diri seluruh kegiatan menjadi tidak canggung untuk dilaksanakan. Tidak segan-segan sekali-kali kepala sekolah memberikan pujian terhadap hasil kerja yang dicapainya kepala sekolah menciptakan suasana yang sejuk dan tenang, jika ada sesuatu hal yang kurang pas, ada mekanismenya tersendiri. Kepala sekolah menciptakan suasana bahwa di tempat ini kita bekerja dan di tempat ini juga modal ibadah serta di tempat ini kita hidup, sehingga tidak ada hal yang membuat tidak nyaman. Maka dibangunlah suasana kebersamaan yang penuh kekeluargaan.

Berdasarkan uraian hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi dan membangun suasana kerja yang kondusif SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto adalah Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada seluruh potensi yang ada dengan memberi dukungan menumbuhkan kemampuan percaya diri. Kepala sekolah memberikan penghargaan

terhadap hasil kerja yang maksimal, dan juga mengoreksi guru PAI yang hasil kerjanya kurang sesuai.



BAB V

PENUTUP

6.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se kecamatan Bontoramba ,baik melalui wawancara ,observasi ,dan dokumentasi. Maka penulis simpulkan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru meliputi

1. Memotivasi semangat kerja
2. pembinaan disiplin
3. Pemberian penghargaan
4. Memberi konsultasi
- 5 Melakukan kunjungan kelas
- 6 Menunjukkan sikap dan perilaku teladan
- 7 Mengembangkan propesi guru
- 8 Membangun kelompok kerja aktif dan kreatif

Bardasarkan dari 8 indikator kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang telah penulis tanyakan kepada kepala sekolah,wakasek dan guru Kepala sekolah telah melaksanakan 6 indikator dengan baik sesuai ketentua yang ada .Sedangkan untuk

kinerja guru dari 6 indikator yang ada pula telah terlaksana 4 indikator yang sesuai ketentuan yang ada .Selain kesimpulan diatas berdasarkan hasil penelitian ini dapat penulis simpulkan pula bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berkaitan dalam meningkatkan kinerja guru karena semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja para guru agar terciptanya peningkatan mutu pengajaran di sekolah

B Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang Manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ,pendidikan Agama Islam SMP Negeri Se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jenepono . Adapun beberapa saran yang penulis coba berikan dan sekiranya dapat bermanfaat diantaranya yaitu

1. Bagi kepala sekolah SMP Negeri Se Kecamatan Bontoramba
 - a. Untuk selalu mengusahakan penghargaan yang lebih khusus untuk guru PAI yang berprestasi agar guru termotivasi
 - b .Untuk terus mengembangkan dan membangun kelompok kerja guru PAI yang aktif dan kreatif agar semakin berkembang kinerja guru PAI yang profesional.
- 2 Tenaga pendidik
 - a. Selalu berusaha menjadi guru yang profesional dengan

menguasai kajian akademik agar meningkatnya kinerja .

b. selalu mengembangkan diri dengan banyak berprestasi

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah Robbil alamin kepada Allah SWT, atas limpahan kurnia, Rahmat, dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini, dan tidak menemui hambatan yang berarti meskipun dengan upaya maksimal dan upaya yang keras namun pada akhirnya tesis ini dapat terselesaikan, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan potensi, pengalaman serta wawasan keilmuan yang ada.

Sehingga kemungkinan tesis ini arah kesalahan dan kekeliruan yang sengaja maupun tidak sengaja, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan yang akan datang. Akhirnya, atas bimbingan yang telah diberikan dengan tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT mengampuni segala kesalahan dan kekhilafan penulis dalam penulisan tesis ini, semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat dan hidayahnya, Aamiin ya Robbal Alamiin

DAFTAR PUSTAKA

- Prof. Dr. H. Rahman Getteng 2009 Menuju Guru Profesional dan ber etika grha guru printika yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Sulistyani, Ambar T. Dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Depdiknas, , *Kepemimpinan Pendidikan Persekolahan yang Efektif*, Jakarta:Dirjen 2007, *Islam*, Jakarta: PT. Gramedia.2001
- Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktek*, Bandung: Alfabeta, 2014.
Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya,2014.
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara, 2008.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moleong J. Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Remaja Rosda karya 2004.
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Malang: UIN-Maliki Press Anggota IKAPI, 2010.
- Mulyasa. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustari, M, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga.2015
- Nata, Abudin, , *Paradigma Pendidikan Islam: Kapita Selekta Pendidikan*
- Nur Efendi, , *Islamic Educational Leadership: Memahami Integrasi Konsep*2015

Pedoman penulisan teris Program Pascasarjana Unismuh Makassar

Prof.Dr.H.M.Tahir Malik,M.Si,2013 Metodologi Penelitian dan Aplikasi ,
(Makassar Buku Ajar)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 tentang
Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.

Pidarta, Made., , *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*,
Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.1995

Purwanto, M. Ngalm, , *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,
Bandung:PT Remaja Rosdakarya.2014

Qomar, Mujamil, , *Dimensi Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Emir.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo
Persada.

Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta :
Erlangga.

Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang:
Unnes Press.

Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi
SDM*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono, 2014 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,
(Bandung: Alfabeta

Suhardan, dkk. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sukardi, 2005 Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan
Praktiknya, (Jakarta:Bumi Aksara)

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Depok: Rajawali Pers.

Sutomo. 2010. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UPT MKU UNNES

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru
dan Dosen. Available online at www.kepri.kemenag.go.id [accessed
05/02/15].

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Online at www.inherent-dikti.net/files/sisdiknas.pdf [accessed 28/01/15].

Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

Wahyosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Depok: Rajawali Press.

Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta

Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



RIWAYAT HIDUP



ST.SUADA,S,Ag Lahir 14 Februari 1975 Di dusun Tombolo Kelurahan Bontoramba Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan .Menjalani Pendidikan Sekolah Dasar 53 Bontoramba ,SMP PGRI Bontoramba,Kemudian Madrasah Aliyah

Muhammadiyah Tanetea Tamat Tahun 1994 dan melanjutkan kejenjang perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar 1994 pada jurusan pendidikan Agama Islam .Organisasi intra maupun ekstra kampus dari tahun 1995 Bendahara Umum Senat Fakultas Agama ,Sekretaris IMMAWATI. Menyelesaikan Study S1 November 1998 kuliah kurang lebih 4 tahun kemudian melanjutkan study S2 di Universitas Muhammadiyah Makassar tahun 2020 dengan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Agama Islam .Pekerjaan Sekarang Aktif sebagai Kepala Sekolah Di UPT SMP Negeri 1 Bontoramba Pernah mengajar sebagai guru Pendidikan Agama Islam di UPT SMP Negeri 3 Bontoramba 2006 sampai 2014.

L

A

M

P

I

R

A

N



INSTRUMEN PENELITIAN

Kisi-kisi instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah

Variabel	Kepemimpinan Kepala Sekolah
Kepemimpinan kepala sekolah	1. Motivasi semangat Kerja
	2. Pembinaan disiplin
	3. Memberikan penghargaan
	4. Memberi konsultasi
	5. Melakukan Kunjungan Kelas
	6. Menunjukkan Sikap dan perilaku teladan
	7. Membangun kelompok kerja aktif dan Kreatif
	8. Mengembangkan potensi guru

Kisi –kisi Instrumen variabel kinerja guru

Indikator Kinerja guru	Deskriptor
1. Menyusun rencana pembelajaran	Mampu membuat RPP dengan baik
2. Melaksanakan Pembelajaran	Guru menyampaikan materi sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan di sekolah Mampu menyampaikan materi pelajaran secara tersusun dan sistematis Mampu menggunakan metode belajar secara variatif Mampu menggunakan Alat dan media pembelajaran
3. Mengadakan hubungan antar pribadi	Bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik Mampu membantu

	mengembangkan sikap positif peserta didik
4.Melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik	Mampu memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik Mampi memberikan tes,Tugasatau pekerjaan rumah kepada siswa
5.Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi peserta didik	Memberikan soal –soal latihan kepada peserta didik untuk di kerjakan Menugaskan dan memfasilitasi peserta didik untuk melakukan unjuk kerja atau melakukan percobaan –percobaan
6.Menguasai bahan kajian Akademilmata pelajaran yang si ajarkan	menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi untuk membuat bahan ajar

IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 29094/S.01/PTSP/2022
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Bupati Jeneponto

di-
Tempat

Berdasarkan surat Direktur PPs UNISMUH Makassar Nomor : 388/PPs/C.2-II/III/1443/2022 tanggal 29 Maret 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ST. SUADA**
Nomor Pokok : 105011103920
Program Studi : Pend. Islam
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)
Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :

" MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI SE KECAMATAN BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **05 April s/d 05 Juni 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 01 April 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
PIT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dra. Hj. SUKARNIATY KONDOLELE, M.M.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19650606 199003 2 011

Tembusan Yth
1. Direktur PPs UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

SIMAP PTSP 01-04-2022



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231





PEMERINTAH KABUPATEN JENEPONTO
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KORWIL DIKBUD KEC.BONTORAMB

Alamat Jl Simpna lima Kel.Bontoramba Kec Bontoramba Kab.Jeneponto

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 020/Korwil Dikbud -BTR/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kordinator wilayah dinas pendidikan dan kebudayaan kecamatan Bontoramba menerangkan bahwa :

Nama : St Suada
 NIM : 105011103920
 Program Studi : Magister Manajemen pendidikan Islam
 Pekerjaan : Mahasiswa (S2)
 Judul Tesis : Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto

Telah Mengadakan Penelitian pengambilan data sesuai dengan judul tesis diatas pada SMP Negeri Se Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto

Demikian surat keterangan ini di berikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya. Terima kasih

Jeneponto 20 Mei 2022
 Korwil Bontoramba



ALPIAN MUNIR, S.Pd.M.Si
 NIP197208192006041020

A..Dokumentasi Penelitian

Wawancara dengan ibu Marlina S.pd.I guru SMP Negeri 4 Bontoramba



Wawancara dengan Ahmad Suaib, M.Pd. Guru SMPN 4 Bontoramba





Wawancara dengan Bapak Zulkipli Guru SMPN 3 Bontoramba



Wawancara dengan Ibu Nurhaeni, M.Pd, Guru SMPN 3 Bontoramba



Wawancara dengan Ibu Ashari S, Pd, I guru SMPN 3 Bontoramba



Wawancara dengan Ibu Dra Nurhayani, Guru SMPN 6 Bontoramba



Wawancara dengan Abd Karim, M.Pd Wakasek SMPN 6 Bontoramba



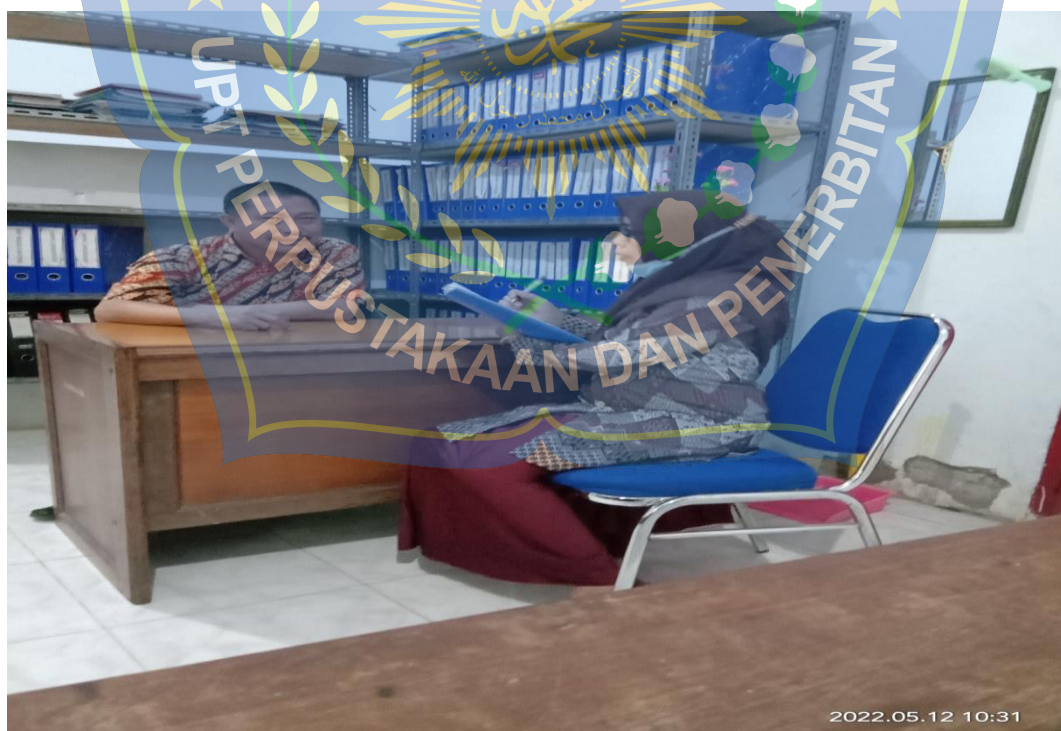
Wawancara dengan ibu Sudarmiah, M.Pd Wakasek SMPN 1 Bontoramba



Wawancara dengan Ibu Zulehah, S.pd Kepsek SMPN 3 Bontoramba



Wawancara dengan Abd Majid ,S.Pd Kepsek SMPN Satap 5 Bontoramba



Wawancara Bapak Drs H Syarifuddin ,M.Pd Kepsek SMPN 2 Bontoramba



KETERANGAN WAWANCARA

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : St, Normawati, S. Ag

Nip : -

Pekerjaan : Guru PAI SMP Negeri 1 Bontoramba

Menerangkan bahwa

Nama : St Suada

NIM : 105011103920

Program Studi : Magister Manajemen pendidikan Islam

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI SE KECAMATAN BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO

Demikian keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Jeneponto 14 April 2022

Informan



ST. NORMAWATI. S. Ag

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ABD.KARIM ISMAIL, M.Pd
Nip : 198608162010011014
Pekerjaan : Wakil Kepala Sekolah (WAKASEK)

Menerangkan bahwa

Nama : St. Suada
Nim : 105011103920
Program : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI SE KECAMATAN BONTORAMBA
KABUPATEN JENEPONTO

Demikian keterangan ini saya buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Jeneponto 25 April 2022


ABD.KARIM ISMAIL, M.Pd
NIP 198608162010011014

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra.St.Nurhayani
Nip : 196604122014012001
Pekerjaan : Guru Mata Pelajaran

Menerangkan bahwa

Nama : St. Suada
Nim : 105011103920
Program : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI SE KECAMATAN BONTORAMBA
KABUPATEN JENEPONTO

Demikian keterangan ini saya buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Jeneponto 25 April 2022


Dra.St.Nurhayani
NIP.196604122014012001

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUSTAKIM, S.Pd

Nip :

Pekerjaan : Guru Mata Pelajaran

Menerangkan bahwa

Nama : St. Suada

Nim : 105011103920

Program : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI SE KECAMATAN BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO

Demikian keterangan ini saya buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Jeneponto 25 April 2022

MUSTAKIM, S.Pd

KETERANGAN WAWANCARA

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DRS, ABDUL MAJID

Nip : 19640915 200012 1 004

Pekerjaan : Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Bontoramba

Menerangkan bahwa

Nama : St Suada

NIM : 105011103920

Program Studi : Magister Manajemen pendidikan Islam

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI SE KECAMATAN BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO

Demikian keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Jeneponto 26 April 2022

Informan

DRS, ABDUL MAJID

KETERANGAN WAWANCARA

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DRS, H SARIFUDDIN, S.Pd M.Pd
Nip : 19690101 199412 1 007
Pekerjaan : Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Bontoramba

Menerangkan bahwa

Nama : St Suada
NIM : 105011103920
Program Studi : Magister Manajemen pendidikan Islam

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI SE KECAMATAN BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO

Demikian keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Jeneponto 20 April 2022
Informan

DRS, H SARIFUDDIN, S.Pd M.Pd

KETERANGAN WAWANCARA

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muh Yunus ,S.Pd

Nip : 198508302011011008

Pekerjaan : Wakasek SMP Negeri Satap 5 Bontoramba

Menerangkan bahwa

Nama : St Suada

NIM : 105011103920

Program Studi : Magister Manajemen pendidikan Islam

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP NEGERI SE KECAMATAN BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO

Demikian keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Jeneponto 26 April 2022

Informan

Muh Yunus ,S.Pd