

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD DDI PALU**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

Oleh:

**LENI
NIM: 18.1.03.0083**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
SULAWESI TENGAH
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain Sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 22 Agustus 2025 M

Penyusun,



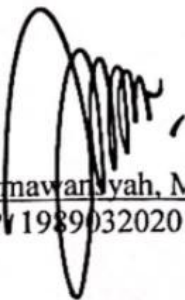
LENI
NIM. 18.1.03.0083

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **“KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD DDI PALU”**, oleh mahasiswa atas nama Leni NIM 18.1.03.0083, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji.

Palu, 03 Januari 2025M
03 Rajab 1446 H

Pembimbing I



Darmawatyah, M.Pd.
NIP. 198903202017031008

Pembimbing II



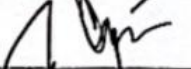
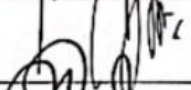
Masmur, M. S.Pd.I, M.Pd.
NIP. 198903262020121002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Leni Nim. 18.1.03.0083, dengan judul **"Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu"** yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu pada tanggal 11 Agustus 2025 M bertepatan dengan tanggal 17 Shafar 1447 H dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd).

Sigi, 22 Agustus 2025 M
28 Shafar 1447 H

DEWAN PENGUJI

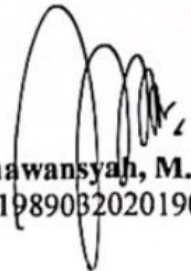
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Sidang	Yulia, S.Pd., M.Pd.	
Penguji I	Dra. Mastura Minabari, M.M	
Penguji II	Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.	
Pembimbing I	Darmawansyah, M.Pd.	
Pembimbing II	Masmur. M. S. Pd.I., M.Pd.	

MENGETAHUI

**Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
(FTIK)**


Prof. Dr. H. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 197312312005011070

**Ketua Jurusan Manajemen
Pendidikan Islam (MPI)**


Darmawansyah, M.Pd.
NIP. 198903202019031008

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَا أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ
 أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Swt., karena atas segala nikmat yang telah ia berikan kepada kita semua yakni berupa nikmat Iman, Islam, dan Ihsan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada baginda Rasulullah Saw., keluarga, kerabat yang insyaallah rahmat yang diberikan kepada beliau akan sampai kepada kita selaku ummatnya, Amin.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan bahkan jauh dari kesempurnaan, namun penulis berusaha sebaik-baiknya sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai. Dengan keterbatasan yang penulis miliki tentunya tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari semua pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada:

1. Yang tercinta, kedua orang tua penulis ayah Kaapin dan Ibu Nikma yang telah melahirkan, membesarkan, merawat, membiayai penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang berkat doa dan dukungan beliau hingga penulis dapat melangka sejauh ini. Tidak lupa pada saudara-saudari serta seluruh keluarga

yang senantiasa mendukung peneliti untuk menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S Thahir, M.Ag., selaku Rektor UIN Datokarama Palu, beserta segenap unsur wakil Bapak Dr. Hamka, M.Ag., pimpinan UIN Datokarama Palu.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I selaku Dekan dan wakil Dekan Ibu Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
4. Bapak Darmawansyah, M.Pd Selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Datokarama Palu.
5. Bapak Darmawansyah, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Masmur. M, S.Pd.I, M.Pd selaku pembimbing II yang dengan ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya dalam membimbing, mengarahkan dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini dari awal bimbingan proposal sampai pada tahap terakhir ini sehingga bisa selesai sesuai dengan harapan.
6. Ibu Dr. Kasmiati, S.Ag., M.Pd.I. Selaku dosen penasehat akademik yang telah mengajarkan dan memberikan ilmunya dengan penuh rasa ikhlas dan sabar kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
7. Seluruh Dosen yang telah mengajarkan dan memberikan ilmunya dengan penuh rasa ikhlas dan sabar kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di

8. Kepada teman-teman Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018 dan teman-teman seperjuangan dikala suka dan duka selama perkuliahan. Terima kasih telah menjadi teman yang selalu memotivasi untuk penyelesaian skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca akhirnya dengan segala kerendahan hati dan semoga apa yang tersirat dalam tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Sigi, 22 Agustus 2025 M
28 Shafar 1447 H

Penyusun,



LENI
NIM. 18.1.03.0083

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A.... Latar Belakang.....	1
B.... Rumusan dan Batasan Masalah.....	5
C.... Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D.... Penegasan Istilah.....	7
E.... Gari-Garis Besar Isi.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A.... Penelitian Terdahulu.....	9
B.... Tinjauan Teori.....	15
1....Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	15
2....Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah.....	20
3....Kompetensi Tenaga Kependidikan.....	26
4....Kinerja Guru.....	43
C... Kerangka Pikir	47

BAB III METODE PENELITIAN

A.... Jenis Penelitian.....	48
B.... Lokasi Penelitian.....	49
C.... Kehadiran Penelitian.....	49
D.... Data dan Sumber Data.....	50
E.... Teknik Pengumpulan Data.....	51
F.... Teknik Analisis Data.....	54
G.... Pengecekan Keabsahan Data.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN

A.... Gambaran umum SD DDI Palu.....	57
B.... Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu.....	63
C.... Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu.....	80

BAB V PENUTUP

A....Kesimpulan.....	84
B.... Implikasi Penelitian.....	85

DAFTAR PUSTAKA**DOKUMENTASI****LAMPIRAN-LAMPIRAN****DAFTAR RIWAYAT**

DAFTAR TABEL

1... Identitas sekolah SD DDI Palu	58
2... Keadaan Sarana dan Prasarana SD DDI Palu	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara
2. Surat pengajuan judul Skripsi
3. Penetapan Pembimbing Skripsi
4. Penetapan Tim Penguji Proposal Skripsi
5. Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi
6. Daftar Hadir Ujian Proposal Skripsi
7. Kartu Seminar Proposal Skripsi
8. Buku Konsultasi Pembimbing Skripsi
9. Surat Keterangan Izin Penelitian
10. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
11. Dokumentasi Hasil Penelitian
12. Biografi Peneliti.

ABSTRAK

Nama Peneliti : Leni
Nim : 18.1.03.0083
Judul Skripsi : **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu**

Skripsi ini berjudul tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu”. Penulisan ini berfokus pada (1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu, (2) Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD DDI Palu terlaksana secara efektif melalui pelaksanaan peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Kepala sekolah tidak hanya menjadi teladan, tetapi juga aktif membina dan membimbing guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini diwujudkan melalui pelatihan berkala, arahan terhadap strategi pembelajaran, serta supervisi yang dilakukan secara rutin dan terstruktur. Komunikasi yang harmonis dan suportif antara kepala sekolah dan guru turut membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Selain itu, kepala sekolah menunjukkan kemampuan perencanaan program kerja yang baik, pengelolaan sumber daya yang efisien, serta mendorong inovasi pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi dan penerapan metode berbasis proyek. Kepemimpinan yang adaptif, inspiratif, dan partisipatif ini terbukti berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan motivasi, kompetensi, dan profesionalisme guru, sehingga berdampak pada kualitas proses dan hasil pembelajaran di SD DDI Palu.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menjalankan peran multidimensi secara optimal. Oleh karena itu, penting untuk terus meningkatkan kompetensi kepala sekolah melalui pelatihan kepemimpinan, supervisi manajerial, serta penguatan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan simbol pencitraan yang berpengaruh bagi suatu bangsa, tidak hanya ekonomi, politik ataupun kesehatan, dalam kancah internasional, pendidikan pun menjadi isu yang selalu aktual, bahkan disinyalir bahwa untuk menilai sejauh mana kemajuan suatu negara maka dapat diketahui melalui kualitas pendidikan yang ada pada negara tersebut. Oleh karena itu, dari tahun ketahun kajian tentang pendidikan terus dilakukan oleh para ahli demi tercapainya negara yang maju dan bermartabat.¹

Sebagaimana di sebutkan pada pasal 3 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa;

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari mutu pendidikannya. Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan “mutu pendidikan adalah tingkat

¹Listiana, “*Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Kelas di Madrasah Ibtidaiyah Nunu*”, 2019. 1

²Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar 2003*.

kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional”.³

Kepemimpinan sangat mempengaruhi sebuah lembaga pendidikan, berhasil atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Kepemimpinan itu sendiri adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat juga disebut dengan kemampuan diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja sama untuk mencapai target yang telah ditentukan. Pemimpin sangat berperan penting dalam majunya sebuah organisasi ataupun sebuah lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dalam sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sangat mempengaruhi seluruh komponen-komponen yang ada didalamnya.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam peraturan pemerintah nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa “ kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana”. Dengan demikian kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan moto penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.⁴

³Republik Indonesia, *Peraturan menteri pendididkan nasional 2009*, pasal 1, ayat 1 .

⁴Novianty Djafari, *Manajemen Kepemimpinan Kwpala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)*, (Yogyakarta : Deepublihs, 2016). 3

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peran yang penting. Kinerja Para guru menjadi tinggi apabila kepala sekolah dapat memainkan peran kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila kepala sekolah tidak dapat memainkan peran kepemimpinan yang efektif. Kinerja guru dapat meningkat dan menurun.

Komponen utama penggerak sistem pendidikan adalah guru karena gurulah yang merencanakan dan melaksanakan kebijakan, inovasi, dan gagasan pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu dibutuhkan guru yang profesional dan berkualitas pula. Guru profesional adalah guru yang dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan peranannya baik dalam proses belajar mengajar di kelas maupun di luar kelas. Secara keseluruhan guru harus mengetahui, menghayati, dan mendalami tugasnya dengan baik, guru harus menguasai materi pelajaran , metode mengajar prinsip-prinsip belajar serta menciptakan interaksi belajar mengajar yang baik, dan mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran yang efektif.⁵

Profesionalitas guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan menuntun peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan

⁵Pandipa, Khalid. "Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara". *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 12(1), (2019). 2

kompetensi sosial.⁶ Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai serta diwujudkan oleh seorang guru ketika melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁷

Kenyataannya, tidak semua guru profesional. Masih banyak ditemukan guru-guru yang tidak berkualitas dan jauh dari standar kompetensi. Masih banyak guru yang tidak mampu mengajar dengan baik, guru yang tidak disiplin dalam waktu, guru yang monoton dalam mengajar, guru yang tidak menguasai materi, guru yang tidak menggunakan media untuk menunjang pembelajaran, guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran, bahkan sering ditemui guru yang masuk kelas dan hanya sekedar memberi tugas. Hal tersebut menggambarkan kinerja guru yang rendah dikarenakan kurangnya penguasaan terhadap kompetensi guru. Kurangnya menguasai kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional menyebabkan rendahnya kinerja guru.⁸

Hasil observasi awal yang penulis lakukan di SD DDI Palu menunjukkan bahwa ditemukan beberapa permasalahan pada pendidik di SD DDI Palu diantaranya yaitu dari segi kedisiplinan masih ada beberapa guru yang masuk kelas terlambat. Selain itu guru juga mengalami kendala mengenai kualifikasi akademiknya berbeda dengan tugas mengajar yang diberikan. Misalnya, guru lulusan S1 Pendidikan Agama Islam harus mengajar mata pelajaran IPS secara

⁶Damanik, Rabukit. 2019. Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, Vol. 8, No. 2, (2019). 1

⁷Mainuddin. "Kompetensi Guru". *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 12, No. 2, 2020. 32

⁸Qistiyah, Eva Milatul." Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 3, 2020. 220

terpadu. Disamping memiliki tugas utama yaitu mengajar, guru juga diberikan tugas tambahan sehingga tugas utamanya menjadi sedikit terganggu.

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja guru yang baik, diperlukan disiplin yang baik pula dalam bekerja, yang dimaksud disini adalah pemantauan secara sadar akan aturan-aturan yang telah ditentukan yaitu pemantauan aturan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing serta administrator.

Berdasarkan uraian di atas maka sangat diperlukan peranan kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk memelihara energi positif dan antusiasme guru dalam menjalankan tugasnya agar kinerjanya ternilai baik bahkan mampu memberikan dampak luar biasa dalam dunia pendidikan. Karena pada dasarnya pendidikan adalah sebuah proses alami yang akan terjadi baik secara formal maupun informal. Guru adalah praktisi yang sangat penting dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan pemaparan diatas akhirnya mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu”. Hal ini dilakukan karena peneliti ingin memahami dan menggali lebih dalam lagi mengenai permasalahan tersebut.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang tersebut penulis merasa perlu mengadakan penelitian dengan judul kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Rumusan Masalah

- a) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu?
- b) Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI?

2. Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah pada penelitian ini lebih terarah dan sistematis dan tidak menyimpang dari rumusan masalah, maka penulis perlu mengemukakan batasan masalah yakni penulis hanya mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat:

- a. Secara teoritis yaitu, menambah ilmu pengetahuan terutama tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu. Penulis dapat menyumbangkan gagasannya berkaitan dengan

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu.

- b. Secara praktis yakni, digunakan sebagai informasi untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SD DDI Palu serta dapat menjadi bahan evaluasi maupun pengembangan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya di SD DDI Palu.

D. Penegasan Istilah/Definisi Operasional

Dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil atau pemahaman istilah sesuai dengan sasaran yang dituju sesuai dengan tujuan penulis. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pembelajaran. Kepala sekolah sebagai suatu komunitas pendidikan membutuhkan seorang figur pemimpin yang dapat mendayagunakan semua potensi yang ada didalam sekolah untuk suatu visi dan misi sekolah.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya di sekolah. Kinerja guru

adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

E. Garis-garis Besar Isi

Untuk mempermudah dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini, dibawah ini disajikan secara garis besar, dengan garis besar sebagai berikut:

BAB I: Berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah/definisi operasional dan garis-garis besar isi.

BAB II: Berisi tentang kajian pustaka yang mencakup penelitian terdahulu, kajian teori dan kerangka teori.

BAB III: Berisi tentang metode penelitian yang mencakup pendekatan dan desain penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV: Membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan rumusan masalah yang berisikan beberapa sub bab: sejarah SD DDI Palu, dokumen-dokumen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu.

BAB V: Penutup yang berisikan kesimpulan dan implikasi penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau disebut juga dengan kajian pustaka, merupakan cara untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain.⁹ Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode yang digunakan pada penelitian tersebut. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi untuk membandingkan antara penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya, yang dijadikan tinjauan pustaka dalam penelitian ini:

1. Penelitian Yustika Agustriana yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Bukit Bener Meriah”. Dari hasil penelitiannya Kepala sekolah sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Strategi yang tepat akan membantu proses pelaksanaan kinerja guru menjadi efektif dan efisien. strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan 4 cara yaitu rapat pembagian tugas guru, mengarahkan guru

⁹Sudarwan Damim, *Menjadi Peneliti Kuantitatif* (Bandung : Pustaka Belajar, 2002), 105.

untuk membuat RPP, peningkatan kapasitas guru melalui program MGMP, monitoring dan evaluasi kinerja guru. model-model kinerja yang diterapkan di SMP Negeri 1 Bukit Bener Meriah adalah model kinerja Rob Noris, model kinerja Oregon dan model kinerja Standford. Hambatan dalam meningkatkan kinerja guru adalah faktor ekonomi dari guru tersebut dan ketidak disiplin guru.¹⁰

Penelitian Yustika Agustriana yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bukit Bener Meriah” dan penelitian penulis tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu” memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Secara persamaan, kedua penelitian menitikberatkan pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya bagaimana kepala sekolah dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru agar melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Kedua penelitian juga menekankan pentingnya strategi kepemimpinan, pengawasan, serta evaluasi kinerja guru, serta menyadari adanya hambatan yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan. Namun, terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua penelitian. Penelitian Yustika dilakukan di jenjang SMP, sedangkan penelitian penulis fokus pada jenjang SD, sehingga konteks pendidikan dan karakteristik peserta didik berbeda. Model kinerja yang digunakan juga berbeda; Yustika menerapkan model kinerja Rob Noris, Oregon, dan Stanford,

¹⁰Yustika Agustriana, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Bukit Bener Meriah” Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darusalam. Banda Aceh. 2021

sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan yang lebih kontekstual sesuai kondisi SD DDI Palu. Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah juga berbeda, karena penyesuaian dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, misalnya lebih menekankan pengembangan profesional guru dan evaluasi pembelajaran di SD. Selain itu, hambatan yang ditemukan juga berbeda; penelitian Yustika menyoroti faktor ekonomi dan ketidakdisiplinan guru, sedangkan penelitian penulis menghadapi hambatan yang lebih relevan dengan kondisi SD, seperti keterbatasan sarana-prasarana dan variasi kompetensi guru. Konteks geografis dan budaya yang berbeda antara Bener Meriah dan Palu juga memengaruhi dinamika kepemimpinan dan strategi yang diterapkan

2. Penelitian Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai Tahun Pelajaran 2019”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai memiliki tujuh peran dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu sebagai educator, manager, administrator supervisor, leader, innovator dan motivator. Dan juga dalam meningkatkan disiplin kerja guru kepala sekolah mengadakan rapat paling sedikit sebulan sekali serta melakukan evaluasi kepada kebijakan yang dibuat oleh kepala

sekolah yang dianggap remeh oleh guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.¹¹

Penelitian Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai Tahun Pelajaran 2019” dan penelitian penulis tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu” memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Dari sisi persamaan, kedua penelitian menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kerja guru, baik dari segi kinerja maupun disiplin. Kedua penelitian juga menekankan bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi dan peran aktif, seperti mengadakan rapat, memberikan arahan, serta melakukan evaluasi untuk memastikan guru melaksanakan tugas dengan baik. Kedua penelitian menyadari bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat memengaruhi efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaannya terletak pada fokus dan konteks penelitian. Penelitian Lubis menekankan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah, dengan kepala sekolah menjalankan tujuh peran sekaligus yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, serta mengadakan rapat sebulan sekali dan evaluasi kebijakan yang dianggap remeh oleh guru. Sementara itu, penelitian penulis fokus pada kinerja guru di SD DDI Palu, sehingga strategi dan peran kepala

¹¹Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kerja Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai” *Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*, Medan. 2019

sekolah lebih menyesuaikan dengan konteks sekolah dasar, misalnya pengembangan profesional guru, pembinaan pembelajaran, dan evaluasi kinerja secara berkesinambungan. Selain itu, perbedaan jenjang pendidikan, kondisi sekolah, dan karakteristik guru membuat hambatan dan pendekatan kepemimpinan yang diterapkan berbeda antara Madrasah Aliyah dan SD.

3. Penelitian Rabadi yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Blangkejeren”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik karena dari 8 indikator ada enam terlaksana dan ada 2 indikator yang belum terlaksana, adapun indikator ialah: pemberian motivasi, semangat kerja, pembinaan, disiplin, memberi konsultasi, pemberian penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap, dan perilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, mengembangkan profesi guru. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari enam indikator ada empat indikator terlaksana dengan maksimal. Adapun indikator ialah: menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, menguasai kajian akademik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu

pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidikan merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.¹²

Penelitian Rabadi yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren” dan penelitian penulis tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu” memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Secara persamaan, kedua penelitian menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Perbedaannya terlihat pada jenjang pendidikan, indikator, dan capaian yang diteliti. Penelitian Rabadi dilakukan di SMA, sehingga indikator kinerja guru dan kepemimpinan lebih kompleks dan akademik, termasuk penyusunan rencana pembelajaran, pengelolaan kegiatan pembelajaran, hubungan interpersonal, penilaian, dan penguasaan kajian akademik. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di SD, sehingga fokusnya lebih menyesuaikan dengan konteks sekolah dasar, seperti strategi peningkatan profesionalisme guru, evaluasi pembelajaran, dan pembinaan karakter peserta didik. Selain itu, penelitian Rabadi menekankan capaian indikator secara kuantitatif, yakni enam dari delapan indikator kepemimpinan dan empat dari enam indikator kinerja guru telah terlaksana.

¹²Rabadi, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Blangkejeren” *Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, Banda Aceh. 2019

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan kedudukan yang sangat sulit. Pada satu pihak ia adalah orang atasan karena ia diangkat oleh atasan, pada lain pihak ia adalah wakil guru-guru atau stafnya, ia adalah suara dan keinginan guru-guru. Peranan kepala sekolah adalah sebagai seorang pemimpin di dalam dunia pendidikan yang dimana kepala sekolah bertugas untuk memimpin dan mempunyai tugas untuk menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan belajar mengajar seperti adanya masalah terkait tentang profesionalisme guru dalam mengajar.¹³

Kepala sekolah tersusun dari dua kata yakni kepala dan sekolah. Kepala dapat dimaknai sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang merupakan tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah merupakan unsur penting didalam kepemimpinan sekolah, kepala sekolah bertugas mengatur dan mengawasi kegiatan yang ada di sekolah.¹⁴

Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatif

¹³Anik Muflihah, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (Jurnal QUALITY, Volume 7, Nomor 2, 2019), 48-63. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Quality/article/view/6039>.*

¹⁴Euis Karwati, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu* (Bandung: ALFABETA, 2013), 37.

yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah.¹⁵

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 30 yaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ
قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

“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.”¹⁶

Berdasarkan Ayat di atas, mengisyaratkan bahwasnya seorang kepala sekolah merupakan amanah, yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah Swt dan kepada manusia (warga sekolah) atas rakyat yang memberi amanah. Kedudukan non formal dari seorang khalifah juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada khalifah sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam a.s yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah dari perbuatan mungkar.

Kepala sekolah harus mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik. Ini berarti bahwa ia harus mampu mengelola “*school plant*”, pelayanan-pelayanan khusus sekolah, dan fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga guru-guru dan murid-murid memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi kerja; mengelola personalia pengajar dan murid; membina kurikulum yang memenuhi

¹⁵Daryanto., 80.

¹⁶Dapartemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan terjemah* (Surabaya: Fajar Mulya, 2018),8.

kebutuhan anak; dan mengelola catatan-catatan pendidikan. Kesemuanya inidiharapkan, agar ia dapat memajukan program pengajaran di sekolahnya.

Dalam dunia pendidikan, peranan kepala sekolah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan mengajar. Peranannya bukan hanya menguasai teori-teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara nyata. Untuk itu seorang kepala sekolah sudah sepatutnya memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah memiliki beberapa tugas dan tanggungjawab yaitu:

- 1) Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga kependidikan.
- 2) Kepala sekolah sebagai manajer, yang pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Kepala sekolah sebagai administrator, dalam hal ini ia memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.
- 4) Kepala sekolah sebagai supervisor, harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
- 5) Kepala sekolah sebagai leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasi tugas.
- 6) Kepala sekolah sebagai inovator, harus memiliki starategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintergrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- 7) Kepala sekolah sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Memotivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan

secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).¹⁷

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang dapat memberdayakan sumberdaya manusia yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan melalui kepemimpinannya. Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin, dan *leadership* yang berarti kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah orang yang memegang posisi pemimpin, dan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugas seorang pemimpin sebagai upaya untuk memengaruhi individu dalam mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Reed & Winston kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya. Djafri menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) tidak lain adalah kegiatan memimpin dengan proses memengaruhi bawahan atau orang lain.¹⁹ James M. Black dalam Rahmi menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²⁰

¹⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Rosda Karya, 2019), 98-120.

¹⁸Suwignyo, Widagdo. Mohammad Archi Maulya & Emy Khofah R. *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan*. Mandala Press, Jawa Timur. 2020. 14

¹⁹ Novianty, Djafri. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Deepublish (Grup Penerbitan Budi Utama), Yogyakarta. 2016. 15

²⁰Sri, Rahmi. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Naskah Aceh (NASA) dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, Banda Aceh. 2018. 21

Pendapat lain mengenai kepemimpinan yaitu *Leader as the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities*. Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin adalah anggota kelompok yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kinerja dalam rangka mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Minsih dkk menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²¹

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin yaitu bergantung pada teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dibutuhkan.

Peran kepemimpinan pada lembaga pendidikan dipegang oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah adalah pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru, staff dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Selanjutnya Arumsari dan Hasanah menyatakan bahwa seorang kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas

²¹Minsih., Rusnilawati & Imam Mujahid. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar. *Jurnal Profesi Pendidikan Dasar*, Vol. 6, No. 1, 2019. 27-40.

tambahan dalam rangka memimpin sumber daya di sekolah untuk mencapai tujuan bersama yaitu mewujudkan sekolah yang berkualitas.²²

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah juga bisa juga dikatakan sebagai suatu proses atau usaha yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk memberdayakan sumberdaya yang ada di sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah.

2. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Adapun fungsi kepala sekolah menurut Mulyasa mengemukakan tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai edukator (pendidik), manager (pengelola), administrator, supervisor, *Leader* (pemimpin), inovator, dan motivator (EMASLIM)²³. Berikut ini penjelasan tentang EMASLIM:

a. Kepala sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai educator (pendidik), kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah.²⁴

Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) bermakna sebagai sebuah proses pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai dari esensi pendidikan.

²²Kurnia, Arumsari., & Hasanah Enung.. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa SD di Masa Pandemi Covid- 19. Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 9, No. 1, 2021. 32-41.

²³Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, 98.

²⁴Ibid

Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya.

Kepala Sekolah sebagai *educator* (pendidik) harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai *educator*/pendidik merupakan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembinaan kepada guru, staf, dan siswa, melakukan penyusunan pembelajaran, serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk pembelajaran bagi semua masyarakat sekolah.

b. Kepala sekolah sebagai *Manager* (pengelola)

Kepala sekolah sebagai Manager berarti kemampuan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi pendidikan secara efektif dan efisien melalui fungsi-fungsi manajerial, dengan bertindak dalam menyusun program, menggerakkan staf serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.²⁵

Tugas manager adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manager adalah orang yang melakukan sesuatu secara benar (*people who do things right*).²⁶ Dengan demikian, kepala sekolah harus mampu

²⁵Ibid

²⁶Vincent Gaspersz, *Total Quality Management* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), 201.

merencanakan dan mengatur serta mengendalikan semua program yang telah disepakati bersama.

Hal pertama yang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang manajer sebelum melakukan pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan adalah membuat rencana yang memberikan tujuan dan arah sekolah. Manager mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi.

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

fungsi kepala sekolah sebagai administrator meliputi kegiatan pengelolaan terhadap personalia, keuangan, sarana prasarana, kurikulum siswa serta humas.²⁷

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah.²⁸

Sementara itu, dalam buku *Kerja Kepala Sekolah*, menyatakan bahwa menyusun administrasi sekolah meliputi:

- 1) Administrasi program pengajaran, meliputi: menyusun jadwal pelajaran sekolah, daftar pembagian tugas guru, daftar pemeriksaan persiapan mengajar, daftar penyelesaian kasus khusus di sekolah, daftar hasil UAS, rekapitulasi kenaikan kelas, daftar penyerahan STTB, catatan pelaksanaan supervisi kelas, laporan penilaian hasil belajar.
- 2) Administrasi kesiswaan, meliputi: menyusun administrasi penerimaan siswa baru, buku induk siswa dan buku klaper, daftar jumlah siswa, buku absensi siswa, surat keterangan pindah sekolah, daftar mutasi siswa

²⁷Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta:Yanisius, 1992, 21-22.

²⁸Mulyasa. E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung PT Remana Rosdakarya, 2004, 107.

selama semester, daftar peserta UAS, daftar kenaikan kelas, daftar rekapitulasi kenaikan kelas/lulusan, tata tertib siswa.

- 3) Administrasi keguruan, meliputi: menyusun daftar kebutuhan guru, daftar usulan pengadaan guru, data keguruan, daftar hadir guru, buku penilaian PNS, dan file-file keguruan lainnya.
- 4) Administrasi keuangan, meliputi: menyusun buku kas, rangkuman penerimaan dan pengeluaran keuangan sekolah, laporan penerimaan dan pengeluaran anggaran sekolah.
- 5) Administrasi perlengkapan, meliputi: menyusun buku pemeriksaan perlengkapan/barang, buku investaris perlengkapan/barang, daftar usul pengadaan perlengkapan/barang.²⁹

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tugas keadministrasian kepala sekolah merupakan tugas yang berhubungan dengan pendokumenan pada semua sumber daya di sekolah, baik sumber daya manusia maupun sumber pendukung lainnya guna peningkatan mutu sekolah.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Supervisor merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang baik kepada orang tua, peserta didik, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang efektif.³⁰

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi, memanfaatkan hasil supervisi yang

²⁹Kemendiknas, *Buku Kerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Pusat Perkembangan Tenaga Kependidikan, 2011, 49.

³⁰Kusmawati Endang, *Hubungan Keterampilan Manajer Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya*, Tesis. Pps UNY, 2010, 15.

meliputi pemanfaatan hasil supervisi untuk peningkatan/pembinaan kinerja guru/staf dan pemanfaatan hasil supervisi untuk pengembangan sekolah.³¹

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa banyaknya tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor, namun walaupun begitu kepala sekolah harus tetap mampu menjalankan supervisi dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah dituntut untuk mampu meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan untuk kemajuan lembaga.

e. Kepala sekolah sebagai *Leader* (pemimpin)

Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan, dengan berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan. Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan arahan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah.³²

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga pendidik.

f. Kepala sekolah sebagai *Inovator*

Kepala sekolah sebagai inovator adalah pribadi yang dinamis dan kreatif, yang tidak terjebak pada suatu rutinitas. Pribadi yang inovator harus memiliki kemampuan untuk menemukan gagasan-gagasan baru atau kekinian serta melakukan pembaharuan di sekolah.³³

³¹Kemendiknas, *Buku Kerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Sekolah Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, 2010, 7-10.

³²Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 99.

³³Ibid., 100

Kepala sekolah sebagai inovator tercermin dari cara-cara ia melaksanakan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, dan integrati. Konstruktif dimaksudkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan tenaga kependidikan senantiasa mendorong dan membina agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugasnya masing-masing. Kreatif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan-gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Integratif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien dan obyektif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai inovator yakni mampu mengikuti perubahan yang terdapat di sekolah guna mengembangkan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah dituntut harus mampu menciptakan metode-metode pembelajaran yang inovatif, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menjalin hubungan dengan masyarakat luas guna mencari gagasan atau ide-ide baru yang dapat diterapkan di sekolah.

g. Kepala sekolah sebagai Motivator

Dalam hal ini harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya.³⁴

³⁴Agus Maimun dan Agus Zainul Fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif Di Era Kompetitif*, Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010, 180.

Kepala sekolah sebagai motivator bertugas memberikan dorongan atau dukungan kepada semua bawahannya agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat dua macam motivasi atau dorongan yang dapat diberikan kepada bawahan yaitu motivasi finansial yang berupa pemberian imbalan finansial kepada bawahan, dan motivasi nonfinansial yang berupa pemberian motivasi tidak dalam bentuk finansial namun berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi.³⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni kepala sekolah mampu mendorong dan memotivasi bawahannya untuk selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kompetensi Tenaga Kependidikan

a. Pengertian Kompetensi Kependidikan

Kompetensi itu pada dasarnya menunjukkan pada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kompetensi menjadi tuntutan mutlak pada tugas dan tanggung jawab yang menjadi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dibertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai tujuan.³⁶

Tenaga kependidikan juga diartikan sebagai seorang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan

³⁵Gitosudarmo Indriyo, *Prinsip Dasar Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFEE, 1990, 47

³⁶Moh. User Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 14.

sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan dan mengembangkan perencanaan dibidang pendidikan.³⁷

Dalam Kamus Inggris Indonesia, kompetensi berarti wewenang. Menurut Majid menjelaskan “kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.”³⁸ Dalam kata lain, kemampuan guru yaitu sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya misalnya kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga untuk memberi kemudahan belajar pada peserta didik.³⁹

Kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi (competency), yaitu kemampuan atau kecakapan. Selain memiliki arti kemampuan, kompetensi juga dapat diartikan sebagai keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Sementara itu kompetensi guru ialah merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.⁴⁰

³⁷Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber daya Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Depdiknas, 2008), 4.

³⁸Putri Julia,,”Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas di SD Negeri 10 Banda Aceh”, *Jurnal Serambi Konstruktivis*, Vol. 2 No. 4, (2020): 180.

³⁹Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 5.

⁴⁰Jamil Suprihatiningrum, *Guru Professional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 97.

Beberapa kompetensi guru dalam pengelolaan kelas yakni pertama kompetensi pedagogik, merupakan seperangkat kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu maupun seni mengajar. Kompetensi kepribadian merupakan suatu masalah yang abstrak, hanya dapat dilihat melalui penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk memahami dirinya sendiri yang tidak terpisahkan dari masyarakat sekaligus mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional kompetensi profesional juga meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.⁴¹

Lebih lanjut Spencer and Spencer membagi lima karakteristik kompetensi sebagai berikut.

- 1) *Motif*, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu. Contohnya; orang yang termotivasi dengan prestasi akan mengatasi segala hambatan untuk mencapai tujuan, dan bertanggung jawab melaksanakannya.
- 2) *Sifat*, yaitu karakteristik fisik psikologi yang berasal dari dalam diri seseorang yang harus konsisten terhadap situasi atau informasi. Contoh penglihatan yang baik adalah kompetensi sifat fisik bagi seorang pilot. Begitu halnya dengan kontrol diri emosional dan inisitif adalah lebih

⁴¹Ramaliya, "Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran", *Jurnal Ilmu-ilmu keislaman*, 9, No. 1, (2018), 80.

kompleks dalam merespons situasi secara konsisten. Kompetensi sifat ini pun sangat dibutuhkan dalam memecahkan masalah dan melaksanakan panggilan tugas.

- 3) *Konsep diri*, yaitu sikap, nilai, dan imagediri seseorang. Contohnya; kepercayaan diri. Kepercayaan atau keyakinan seseorang agar dia menjadi efektif dalam semua situasi adalah bagian dari konsep diri.
- 4) *Pengetahuan*, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Contohnya; pengetahuan ahli bedah terhadap urat saraf dalam tubuh manusia.
- 5) *Keterampilan*, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental. Contoh kemampuan fisik adalah keterampilan programmerkomputer untuk menyusun data secara beraturan. Sedangkan kemampuan berpikir analitis dan konseptual adalah berkaitan dengan kemampuan mental atau kognitif seseorang.

b. Tugas dan Tanggungjawab Tenaga Kependidikan

Dalam konteks pendidikan tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah dan tenaga atau sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan. Atas dasar itu, penyandang profesi atau pemangku pekerjaan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal.
- 2) Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
- 3) Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan anak usia dini jalur formal, satuan pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 4) Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan perpustakaan pada satuan pendidikan.
- 5) Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.
- 6) Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
- 7) Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal.
- 8) Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administratif pada satuan pendidikan.
- 9) Psikolog bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan dan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- 10) Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- 11) Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan psikologis-kinesiologis kepada peserta didik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- 12) Tenaga lapangan (TLD), yaitu tenaga pendidikan nonformal (PNF) yang berlatar belakang pendidikan sarjana, berstatus sebagai tenaga kontrak yang diberi tugas membantu penilik dan berkedudukan di kecamatan.
- 13) Fasilitator desa binaan intensif (FDI), yaitu tenaga pendidik nonformal (PNF) yang berlatar belakang pendidikan sarjana yang bertugas di pedesaan (satu sarjana ekstakta dan satunya lagi non ekstakta), yang bertugas memberikan layanan FNF yang merata dan berkualitas, terutama bagi masyarakat yang bermukim di desa-desa dengan kategori terpencil dan tertinggal.
- 14) Teknisi teknologi informasi, yaitu tenaga yang memiliki keterampilan dan keahlian pada bidang teknologi dan informasi yang diberi tugas dan kewenangan mengelola teknologi dan informasi pada suatu lembaga penyelenggaraan satuan PNF.
- 15) Pekerja sosial kependidikan bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis pedagogis kepada peserta didik dan pendidikan

khusus dan PAUD. Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kebersihan lingkungan sekolah.⁴²

Tenaga kependidikan yang profesional tidak hanya tahu akan tugas, peranan dan kompetensinya. Namun dapat melaksanakan apa-apa yang menjadi tugas dan peranannya, dan selalu meningkatkan kompetensinya agar tercapai kondisi proses belajar mengajar yang efektif dan tercapai tujuan belajar secara optimal.⁴³

Guru merupakan pekerjaan profesional, oleh karena itu, sebelum menekuni profesi sebagai seorang guru harus mendalami sejumlah metodik-didaktik secara professional khususnya dalam dunia pendidikan dan latihan secara khusus, sehingga berbagai permasalahan yang hadapi dunia pendidikan di indonesia tidak menjadi isu sentral secara nasional khususnya rendahnya kualitas pendidikan. Selain itu, diperlukan program secara nasional terhadap upaya peningkatan kualitas pendidikan yang harus difokuskan atau dikonsentrasikan pada kualitas pembelajaran.⁴⁴

Sebagaimana diketahui bersama bahwa guru merupakan profesi yang terhormat dan mulia. Guru hadir untuk mencerdaskan peserta didik. Perkataan guru dikenal dengan istilah orang yang digugu dan ditiru. Dalam hal ini guru adalah suatu profesi. Guru membutuhkan kemampuan khusus sebagai hasil dari proses pendidikan yang dilaksanakan oleh lembaga perguruan tinggi. Guru merupakan faktor yang sangat penting keberadaannya dalam mengelola proses pembelajaran.

⁴² Ibid., 3.

⁴³ Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, 124.

⁴⁴ Muzni, *Strategi Pembelajaran*, 1

Dalam pelaksanaan pembelajaran guru diharapkan paham dan mampu menerapkan strategi pembelajaran.⁴⁵

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kompetensi kependidikan mengacu kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi tenaga kependidikan menunjukkan kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. kompetensi tenaga kependidikan merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri tenaga kependidikan agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

c. Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 tentang guru dan dosen yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.⁴⁶ Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi cirri dari guru yang professional. Berikut ini merupakan jenis-jenis dari kompetensi guru:

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, dewasa, bijaksana, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat berpengaruh terhadap tugas dari seorang tenaga pendidik. Tenaga pendidik harus memberikan

⁴⁵Ibid, 16

⁴⁶Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 Tentang Guru dan Dosen

kepribadian yang baik dan disiplin, karena peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain peserta didik dengan mudah memahami hal tersebut.⁴⁷

Secara rinci sub kompetensi dari kompetensi kepribadian dijabarkan sebagai berikut:

- a) Sub kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indicator essensial, bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b) Sub kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indicator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c) Sub kompetensi guru kepribadian yang arif, memiliki indicator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
- d) Sub kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indicator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.

⁴⁷J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik* (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), 21.

- e) Sub kompetensi kepribadian akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indicator esensial: bertindak sesuai dengan norma religious (iman dan taqwa, jujur dan ikhlas, dan suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- f) Sub kompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indicator esensial: memiliki kemampuan untuk berintropeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.⁴⁸

2) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi serta berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun lingkungan luar sekolah. Komunikasi yang harus dilakukan guru juga termaksud pada orangtua peserta didik sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Dengan adanya komunikasi dua arah, peserta didik dapat dipantau secara lebih baik dan dapat mengembangkan karakternya secara lebih efektif.⁴⁹ Dalam kompetensi sosial seorang guru harus mampu:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.

⁴⁸Kompri, Belajar, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya* (Yogyakarta: Media Akademi, 2017), 60.

⁴⁹Sugeng Widodo dan Dian Utami, *Belajar dan Pembelajaran* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 16.

- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dengan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.⁵⁰

Tenaga pendidik adalah makhluk sosial, yang pada kehidupan tidak dapat terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Guru dituntut memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah, tetapi juga terjadi pendidikan di lingkungan masyarakat.

3) Kompetensi Profesional

Profesionalisme berasal dari bahasa anglosaxon ialah profession yang artinya “kecakapan, keahlian, dan disiplin”.⁵¹ Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata profesionalisme dan guru. Ditinjau dari bahasa Inggris profession yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian, sebagai mana yang disebutkan oleh S.Wojowasito. Selain itu, dalam kamus Drs. Petersalim bahasa kontemporer mempunyai arti kata profesi sebagai pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan keterampilan tertentu, dimana keahlian dan keterampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan.

⁵⁰Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru* (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012), 25.

⁵¹ H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hh. 192-193

Menurut Moh. Uzer Usman, kata professional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter dan hakim.⁵²

Professional berasal dari kata profesi yang mempunyai arti menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan pada pekerjaan itu. Dari kata professional kemudian terbentuklah istilah profesionalisme yang memiliki arti menunjuk pada derajat atau tingkatan penampilan seseorang sebagai seorang yang profesional dalam melaksanakan profesi yang ditekuninya.⁵³

Menurut Volmer dan Mills, Mc Cull dan Diana W. Kommers yang dikutip oleh Yamin adalah:

Mengartikan profesi sebagai spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui study training, bertujuan menciptakan keterampilan, pekerjaan, yang bernilai tinggi, sehingga keterampilan dan pekerjaan itu diminati, disenangi oleh orang lain dan dia dapat melakukan pekerjaan itu dengan mendapatkan imbalan berupa bayaran, upah dan gaji (payment).⁵⁴

Menurut Maiser yang dikutip oleh Dedi adalah:

Profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme yang lebih dari teknis bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.⁵⁵

Profesionalisme guru adalah suatu pekerjaan yang didalamnya terdapat tugas-tugas dan syarat-syarat yang harus dilaksanakan atau dijalankan oleh seorang guru dengan penuh dedikasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi, sesuai dengan bidang keahliannya dan melakukan improvisasi dan evaluasi pada diri.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah dalam suatu pekerjaan yang diminatinya, selain itu juga sebagai spesialis dari

⁵² Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 14

⁵³ Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006), h. 71

⁵⁴ Yamin, H. Martinis. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gunung Persada Press Jakarta, 2009), h. 3

⁵⁵ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2005), h. 77

jabatan intelektual yang bertujuan untuk memperoleh keterampilan (skill) yang tinggi sehingga pekerjaan tersebut disenangi oleh diri sendiri dan orang lain.

Kompetensi professional seorang guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Guru professional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi kecakapan yang dimiliki oleh peserta didik. Produk guru adalah prestasi siswa dan lulusan-lulusannya dari suatu sekolah. Lulusan tersebut harus mampu bersaing dalam dunia akademisi dan dunia kerja yang tidak lain berfokus pada mutu, setiap orang dalam sistem sekolah harus mengakui bahwa output lembaga pendidikan adalah customer, artinya dapat memberikan kepuasan dan kebanggaan bagi semua pihak. Transformasi mutu merupakan dengan mengadopsi paradigma baru pendidikan. Cara pikir dan cara kerja lama yang sudah tergilas oleh masa dan kebutuhan harus disingkirkan. Guru harus memiliki keberanian berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan pembelajaran bermutu, pembelajaran yang monoton, harus segera diubah dengan pembelajaran dinamis dan bermakna.⁵⁶

Menjadi professional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal diantaranya sebagai berikut:

- a) Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa.

⁵⁶Kompri, Belajar, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya* (Yogyakarta: Media Akademi, 2017), 17.

- b) Guru menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa.
- c) Guru bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.
- d) Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
- e) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.⁵⁷

Sebagai seorang guru, harus memiliki ilmu yang akan diajarkan, karena tidak mungkin memberikan sesuatu kepada orang lain, dengan kata lain apa yang akan diajarkan harus dikuasai oleh pendidik terlebih dahulu. Hal tersebut harus dilakukan, kemudian diamalkan kembali kepada orang lain yang membutuhkan. Penjelasan dari berbagai kompetensi diatas, disimpulkan bahwasanya seorang guru harus memiliki semua kompetensi tersebut untuk menunjang keberhasilan dari seorang guru yang dapat dikatakan menjadi guru yang kinerjanya profesional.

4) Kompetensi Pedagogik Guru

Pengertian kompetensi, bisa dilacak dari kamus bahasa inggris berasal dari kata “ *competent*” yang berarti *person having ability, power, authority, skill, knowledge to do what is needed*. Yang artinya kompetensi adalah orang yang

⁵⁷Ibid, 72.

mempunyai kemampuan, kekuasaan, kewenangan, ketrampilan, pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan untuk suatu tugas tertentu.⁵⁸

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.⁵⁹ dalam konteks ini perlu dipahami dua definisi penting mengenai sebuah kompetensi guru, yaitu:

- a) Kompetensi guru adalah himpunan pengetahuan, kemampuan, dan keyakinan yang dimiliki seorang guru dan ditampilkan untuk situasi mengajar.
- b) Kompetensi mengajar adalah tingkah laku pengajar yang dapat diamati.

Penjelasan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 tentang guru, diungkapkan bahwa kompetensi pedagogic untuk tingkat kependidikan dasar sampai dengan tingkat pendidikan menengah atas ataupun yang sederajat, kompetensi pedagogik meliputi kemampuan memahami peserta didik secara mendalam, penyelenggaraan pembelajaran yang meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.⁶⁰

Pedagogik merupakan suatu kajian tentang pendidikan anak, berasal dari kata Yunani “*paedos*”, yang berarti anak laki-laki, dan “*agogos*” artinya

⁵⁸Ramaliya, *Pengembangan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran (Jurnal Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, Volume 9, No. 1, Juni 2018), 78. [http://file:///C:/Users/user/Dow nloads/147-Article%20Text-220-1-10-20180829.pdf](http://file:///C:/Users/user/Dow%20nloads/147-Article%20Text-220-1-10-20180829.pdf). (Akses 2 Agustus 2023).

⁵⁹Undang-Undang RI, No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2010), 4.

⁶⁰Redaksi Citra Umbara, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru* (Bandung: Citra Umbara, 2009), 277.

mengantar, membimbing.⁶¹ Jadi secara harfiah pedagogik adalah ilmu mendidik anak.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan,
- f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
- i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁶²

Menurut PP RI No. 19 tahun 2005, bahwasanya kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

⁶¹Uyoh Sadulloh, *Pedagogik Ilmu Mendidik* (Bandung: Alfabeta, 2010), 2.

⁶²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Bandung: PT. Citra Umbarahal), 5-6.

a) Pengelolaan Proses Pembelajaran.

Kegiatan belajar mengajar merupakan komponen penting didalam pendidikan. Keberhasilan pelaksanaan pembelajaran tergantung dari peran guru. Kemampuan guru yang mampu dalam pengelolaan pembelajaran akan menghasilkan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai dengan sasaran yang dicapai.⁶³

b) Pengembangan Kurikulum / Silabus.

Silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu dan / atau kelompok mata pelajaran / tema tertentu yang mencakup standard kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok / pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian, kompetensi untuk penilaian, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar.

c) Pengembangan Metode Pembelajaran.

Seorang pendidik dituntut untuk bisa secara cermat memilih dan menetapkan metode apa yang tepat digunakan untuk menyampaikan materi pelajaran kepada anak didiknya. Keberhasilan penggunaan metode dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah tujuan yang berbagai jenis dan fungsinya, anak didik yang berbagai tingkat kematangannya, situasi yang berbagai keadannya, fasilitas yang berbagai kualitas dan berbagai kuantitas, pribadi guru serta kemampuan profesionalnya yang berbeda-beda.

d) Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran

Guru dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran, terutama internet, agar guru dapat memanfaatkan berbagai

⁶³Ibrahim Bafadal, *Menejemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi menuju Desentralisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 21.

pengetahuan, teknologi, dan informasi dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar dan membentuk kompetensi peserta didik. Penggunaan teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran dimaksudkan untuk mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu seyogyanya guru dibekali dengan kompetensi yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dan teknologi komunikasi sebagai teknologi pembelajaran.⁶⁴

e) Evalusai Hasil Belajar

Evalusai merupakan salah satu komponen pengajaran yang tidak bisa dipisahkan dari pendidikan. Menurut sudirman, evalusai adalah suatu tindakan yang menentukan nilai sesuatu. Bila evaluasi digunakan dalam dunia pendidikan maka nilai pendidikan berarti suatu tindakan untuk menentukan sesuatu dalam dunia pendidikan.⁶⁵

Bentuk atau jenis evaluasi yang sering digunakan dalam pendidikan formal adalah evaluasi formatif, sumatif, kurikuler, ekstrakurikuler. Evalusai formatif dilaksanakan setiap kali selesai mempelajari sesuatu unit pelajaran tertentu. Evaluasi sumatif adalah evalusai yang dilaksanakan setelah beberapa satuan pelajaran diselesaikan, dilakukan perempat atau tengah semester. Evalusai kurikuler adalah evalusai program sekolah yang dilakukakan di luarjam pelajaran yang sudah dijadwalkan. Evaluasi ekstrakurikuler ini sebuah evalusai yang

⁶⁴Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 102-103.

⁶⁵Sudirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar* (Jakarta: Grafindo Indonesia, 2011), 24.

dikenakan pada kegiatan diluar jam pelajaran, yang dilakukan di sekolah maupun di luar sekolah.⁶⁶

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *work performance* atau *job performance*, akan tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kerja atau prestasi dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu kinerja adalah sebuah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan kedalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi, dari hasil pengetahuan dan keterampilan, nilai, dan sikap yang dimilikinya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁶⁷

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Guru merupakan profesi yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang

⁶⁶Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), 215-218.

⁶⁷Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Cet I; Suka Bumi: CV Jejak, 2018), 11

edukatif, antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.⁶⁸

Dalam organisasi pendidik, tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu guru selaku tenaga kependidikan harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, mandiri dan disiplin.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

b. Tujuan Kinerja Guru

Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran, ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai oleh pesertanya atau belum. Angka atau nilai tertentu biasanya dijadikan patokan, untuk

⁶⁸Masrum, *Kinerja Guru Profesional* (Cet I; Bojongsari: CV Eureka Media Aksara, 2021), 31.

menentukan penguasaan program tersebut. Jika dianggap belum menguasai, maka ia dinyatakan tidak lulus.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah dalam Munawir dkk, kedudukan kinerja guru sangat penting bagi penuaian tugas keberhasilan melaksanakan utamanya, yakni melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru tentunya sangat penting dilakukan dalam suatu sekolah dengan penilaian ini kita akan tahu sejauh mana target yang sebelumnya direncanakan tercapai atau belum. Dari pendapat diatas tujuan kinerja guru dalam sekolah antara lain:⁶⁹

- 1) Mengetahui tingkat ketercapaian guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan sosial.
- 2) Menyediakan sarana pembelajaran guru untuk menjadi guru yang professional.
- 3) Memperbaiki kineja guru periode berikutnya.
- 4) Memberikan perimbangan kepada kepala sekolah, pengawas atau dinas pendidikan adalah pemberian reward dan punishment untuk para guru.
- 5) Memotivasi guru agar bisa bekerja secara maksimal.

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru digunakan untuk meyakinkan guru bahwa kinerjanya menunjukkan kemajuan atau tidak dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan sekolah yang bersangkutan.

⁶⁹Munawir, Dkk. "Memahami Penilaian Kinerja Guru", *Jurnal Ilmiah Profesi Pendiidkan*. Vol. 8, No. 1b. 2023. 629

Berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, maka indikator kinerja guru dikelompokkan sebagai berikut: ⁷⁰

1) Perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran

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

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

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

3) Evaluasi/penilaian

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang diajukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran, juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

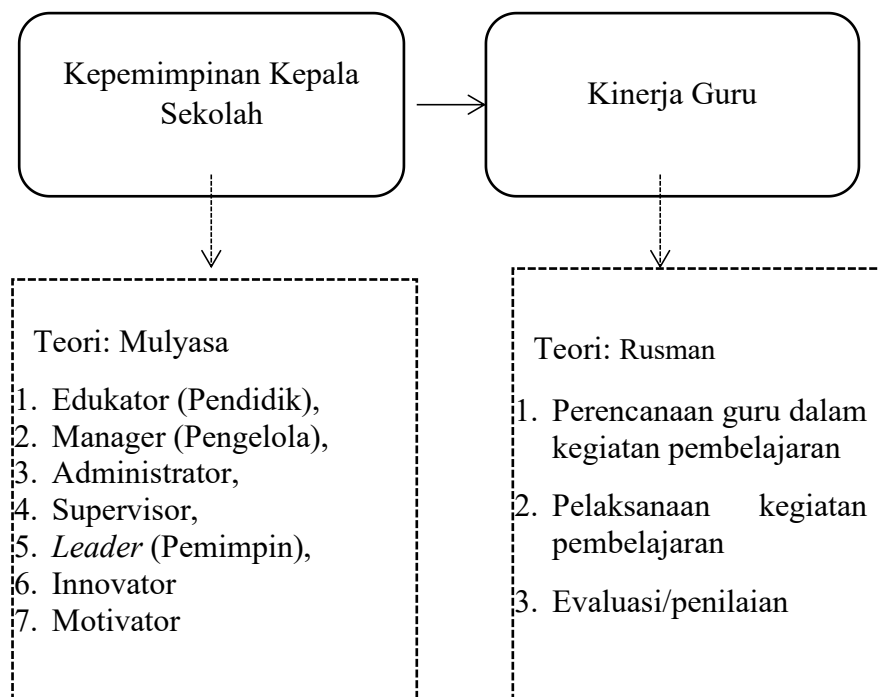
C. Kerangka Pikir

Pada skripsi ini, peneliti membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu. Pendekatan

⁷⁰Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 2012) 340-342

pendidikan yang digunakan mengacu pada kurikulum yang berlaku, dengan penyesuaian terhadap kondisi dan situasi peserta didik.

Agar memudahkan dalam meneliti, peneliti membuat skema kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 21 *Kerangka Pikir*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini diwujudkan dengan menafsirkan satu variabel data kemudian menghubungkan dengan variabel data yang lain dan disajikan dalam bentuk kata-kata kalimat naratif. Penelitian kualitatif ini digunakan karena fokus penelitian bersifat deskriptif kualitatif. Metode ini juga digunakan dalam Skripsi Skripsi ini untuk memperoleh informasi lebih dalam atau wawasan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan snobaal, tehnik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.⁷¹

Berdasarkan pendekatan yang mendasari penelitian ini. Maka, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Pada umumnya penggunaan penelitian kualitatif diterapkan dalam penelitian eksplorasi dan deksripsi. Sedangkan kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dengan cara mendeksripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa.

⁷¹Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet.XX; Bandung: Alfabeta, 2014), 15.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada skripsi ini adalah di Sekolah Dasar DDI Palu terletak di JL. Sungai Miu No. 25, Kelurahan Ujuna, Kecamatan Palu Barat, Sulawesi Tengah, SD DDI Palu ini dijadikan sebagai objek penelitian karena Penulis ingin mengetahui seberapa baik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kondisi inilah yang menjadi dasar pertimbangan sehingga penulis memilih lokasi penelitian tersebut. Sehingga memudahkan bagi penulis untuk mengumpulkan data sesuai kebutuhan rencana penyusunan skripsi nantinya. Penulis sangat berharap agar dapat memperoleh nilai tambah dalam melakukan penelitian ini dan sebagai langkah awal bentuk pengabdian dan aplikasi keilmuan selama melakukan studi.

C. Kehadiran Peneliti

Penelitian ini bersifat kualitatif sehingga kehadiran penulis pada suatu lokasi penelitian sangat diharuskan. Adapun kehadiran penulis harus dilakukan secara resmi, yakni dengan memiliki surat izin peneliti dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Datokarama Palu kemudian penulis melaporkan maksud penelitian kepada pihak sekolah yang menjadi target penelitian.

Selama melakukan penelitian, penulis bertindak sebagai pengamat penuh yang mengamati secara teliti dan *intens* segala sesuatu yang berkaitan dengan masalah-masalah pelaksanaan evaluasi perangkat pembelajaran. Dan para

informan yang diwawancarai akan diupayakan dapat memberikan informasi yang akurat dan valid.

D. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data merupakan faktor penentu keberhasilan suatu penelitian. Suatu penelitian dikatakan tidak bersifat ilmiah apabila tidak ada data dan sumber data. Yang dapat dipercaya, karena jenis penelitian ini kualitatif, maka menurut S. Nasution, sumber data dalam suatu penelitian tersebut dikategorikan dalam dua bentuk yaitu, “data primer dan sekunder”.⁷²

1. Data primer, yaitu jenis data yang diperoleh melalui pengamatan langsung di lapangan. Seperti data yang diperoleh dari informan melalui wawancara secara mendalam. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, kepala tata usaha, 1 orang staf administrasi dan 2 orang guru di SD DDI Palu.
2. Data sekunder, yaitu data pelengkap terhadap permasalahan yang diperoleh melalui dokumentasi, literatur, catatan yang berkaitan dengan objek penelitian. dan sumber lainnya yang menunjukkan kondisi objektif mengenai peran kepala sekolah sebagai administrator di SD DDI Palu.

Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan cara *purposive*, yaitu memilih orang tertentu yang dianggap mengetahui masalah yang diteliti, adapun yang akan digunakan atau yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kepala Sekolah

⁷²S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)* (Cet. IV. Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 143

- Guru : 3 Orang

Jumlah informan yang akan dilibatkan dalam penelitian sebanyak 5 orang.

Alasan penulis mengambil informan kepala sekolah SD DDI Palu karena kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah yang tahu dan mengerti tentang SD DDI Palu. Sedangkan informan wakil kepala sekolah dimaksudkan untuk mempertegas informasi yang diperoleh dari subjek penelitian. Alasan penulis mengambil informan guru karena merupakan subjek dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian adalah orang-orang yang pilihan penulis yang dianggap terbaik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Berikut merupakan jenis-jenis teknik pengumpulan data yang digunakan:

1. Observasi

Observasi ialah pengamatan dengan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data apabila: (1) sesuai dengan tujuan penelitian (2) direncanakan dan dicatat secara sistematis, dan (3) dapat dikontrol keadaannya (reliabilitasnya) dan kesahihannya (validitasnya).

Menurut Hardani menyatakan bahwa observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.⁷³

Dengan demikian penulis melakukan observasi secara langsung dengan mekanisme, yaitu penulis datang dan mengamati secara langsung mengenai keadaan yang wajar dan yang sebenarnya terjadi di SD DDI Palu. Keadaan yang dimaksud yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi perangkat pembelajaran, untuk memperoleh data yang valid dan akurat.

2. Wawancara

Menurut Arikunto wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interview) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.⁷⁴

Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data melalui wawancara langsung secara terpimpin antara penulis dengan orang yang memberi informasi dengan menggunakan daftar wawancara. Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara dengan kepala sekolah, kepala tata usaha, 1 orang staf administrasi dan 2 orang guru di SD DDI Palu.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui teknik dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar,

⁷³Hardani, et al., eds., metode penelitian kualitatif & kuantitatif, (cet. 1, Yogyakarta: CV pustaka Ilmu, 2020), 124.

⁷⁴Sodaryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2016), 82.

majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, dan agenda. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.⁷⁵

Pengumpulan data penelitian membutuhkan suatu instrument. Instrumen ini dibutuhkan untuk pengambilan data untuk penelitian baik penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Adapun alat-alat penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

- a. Pedoman wawancara mendalam
- b. Alat tulis
- c. Handphone

Pengumpulan data melalui dokumentasi adalah pengumpulan bukti-bukti dan keterangan-keterangan yang akurat berdasarkan fakta yang ada di SD DDI Palu. Penulis menggunakan alat tulis untuk mencatat arsip dan dokumen penting mengenai kondisi objektif SD DDI Palu, seperti profil sekolah, letak geografis, serta fasilitas penunjang. Dokumentasi adalah pengumpulan data yang penting dan dapat menunjang kelengkapan dan keakuratan data tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator.

F. Teknik Analisis Data

⁷⁵Trianto. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Perkembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Cet. 1; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 278

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan mengklasifikasikan data yang diperoleh kemudian mengambil kesimpulan dari hasil yang diperoleh.⁷⁶ Dalam proses penganalisisan data peneliti menggunakan model Milles and Huberman Sebagai berikut:

1. Reduksi data, yaitu merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan hal yang penting, dan membuang yang tidak perlu. Pada penelitian ini reduksi data yang diterapkan oleh penulis yaitu pada hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan mereduksi kata-kata yang dianggap peneliti tidak signifikan bagi penelitian ini seperti gurauan informan dan sejenisnya.
2. Penyajian data, yaitu memaparkan data yang telah dirangkum untuk menggambarkan kualitas data yang dihasilkan. Penyajian data ditampilkan secara kualitatif dalam bentuk kata-kata atau kalimat, sehingga menjadi suatu narasi yang utuh serta dapat dipahami dengan benar dan jelas.
3. Penarikan kesimpulan, pada tahap ini data yang disajikan kemudian disimpulkan berdasarkan hasil yang ditemukan di lapangan. Penarikan kesimpulan akan menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi bisa jadi tidak, karena pada penelitian kualitatif masalah dan rumusan masalah masih bersifat sementara dan akan

⁷⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 335.

berkembang setelah di lapangan.⁷⁷ Hasil yang diperoleh dalam seluruh proses analisis selanjutnya disimpulkan secara deskriptif dengan melihat data-data yang ditemukan dalam proses penelitian yang dilakukan penulis.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validasi dan kredibilitasnya, pengecekan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data.

Triangulasi data yaitu teknik pengecekan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yaitu triangulasi dengan sumber, triangulasi dengan metode, triangulasi dengan penyidik, dan triangulasi dengan teori.⁷⁸

Berikut merupakan 4 macam Triangulasi yang gunakan penulis:

1. Triangulasi Sumber

Maksudnya membandingkan dan mengecek balik, derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal ini dapat diperoleh dengan cara pengecekan dengan derajat kepercayaan melalui beberapa sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil obseravsi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda dengan metode yang sama.

⁷⁷Ibid. 345

⁷⁸Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), 178.

2. Trianggulasi Metode

Trianggulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara berbeda. Maksudnya membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

3. Trianggulasi Penyidik

Trianggulasi penyidik maksudnya memanfaatkan peneliti atau pengamat lain, untuk membantu mengurangi kemencengan dan kekeliruan dalam pengumpulan data.

4. Trianggulasi Data

Trianggulasi data merupakan pengecekan data terhadap sumber data dengan mengecek kesesuaian sumber data yang diperoleh dengan karakteristik sumber data digunakan, serta kesesuaian teori yang dipaparkan dalam tinjauan pustaka dengan hasil penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum SD DDI Palu

1. Sejarah SD DDI Palu

SD DDI Palu didirikan pada 4 April 1967 di bawah naungan Yayasan Darul Da'wah Wal Irsyad (DDI), sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dan dakwah Islam. Sekolah ini berlokasi di Jl. Sungai Miu No. 25, Kelurahan Ujuna, Kecamatan Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah.

Pada awal berdirinya, SD DDI Palu bertujuan untuk memberikan pendidikan dasar berbasis nilai-nilai Islam kepada masyarakat di wilayah Palu dan sekitarnya. Dengan dedikasi para pendiri dan pengurus yayasan, sekolah ini berkembang menjadi salah satu lembaga pendidikan dasar yang terpercaya di daerah tersebut.

Seiring berjalannya waktu, SD DDI Palu terus meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengikuti perkembangan kurikulum nasional. Saat ini, sekolah ini telah menerapkan Kurikulum Merdeka, yang menekankan pada pengembangan kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan karakter siswa.

SD DDI Palu telah menghasilkan banyak lulusan yang berprestasi baik di bidang akademik maupun non-akademik. Dengan dukungan guru-guru yang kompeten, sekolah ini menjadi pilihan bagi orang tua yang menginginkan pendidikan berkualitas dengan pendekatan keagamaan. Sekolah ini berkomitmen untuk memberikan pendidikan dasar yang berkualitas dengan menerapkan kurikulum merdeka.

2. Identitas SD DDI Palu

Tabel 4.1
Identitas SD DDI Palu

Nama Madrasah	:	SD DDI PALU
NPSN	:	40203640
Jenjang Pendidikan	:	SD
Status Sekolah	:	Swasta
Akreditasi	:	B
Alamat Madrasah	:	Jl. Sungai Miu No. 25
Tanggal Berdiri	:	4 April 1967
No. SK Pendirian	:	PB.2/A-III/08/IV/1967
Tanggal Operasional	:	4 April 1967
No. SK Operasional	:	PB.2/A-III/08/IV/1967
Tanggal Akreditasi	:	8 Desember 2021
No. SK Akreditasi	:	1347/BAN-SM/SK/2021
Kecamatan	:	Palu Barat
Kelurahan	:	Ujuna
Provinsi	:	Sulawesi Tengah
Kepala Sekolah	:	H. Massarappi, S.Pd., M.Pd.I,

Sumber Data: Dokumen SD DDI Palu 2024.

3. Visi dan Misi SD DDI Palu

Setiap program kerja yang diagendakan tentulah hasil pada waktu satu tujuan yang hendak tercapai agar terdapat persamaan persepsi dan mempermudah dalam melaksanakan program tersebut. Maka visi, misi dan tujuan SD DDI Palu adalah sebagai berikut:

a. Visi

“Terwujudnya lulusan yang Beriman dan Berakhlakul Kharimah.”

b. Misi

- 1) Menanamkan kebiasaan untuk rajin belajar di Sekolah dan di Rumah.
- 2) Menanamkan kesadaran pentingnya hidup sehat dan lingkungan sehat.
- 3) Menanamkan insan sekolah berperilaku sesuai dengan nilai Agama.
- 4) Menanamkan program ekstrakurikuler yang unggul dan bermanfaat.
- 5) Mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik.
- 6) Mewujudkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang professional.

Berdasarkan penjelasan di atas, dijelaskan mengatakan SD DDI Palu merupakan salah satu lembaga pendidikan yang formal yang mempunyai tujuan pendidikan yaitu mewujudkan peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Allah Swt. Serta berakhlakul kharimah, sehat rohani dan jasmani, mempunyai pengetahuan Agama dan Umum serta keterampilan untuk melanjutkan sekolah yang lebih tinggi, mencintai dan mengenal Agama, Bangsa, masyarakat dan kebudayaan, peserta didik yang kreatif dan terampil.

4. Keadaan Guru dan Peserta Didik

a. Keadaan Guru

Guru adalah kunci dalam menentukan kualitas pendidikan, oleh karena itu mereka harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mengajar dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Guru adalah tenaga pendidik yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik di sekolah. Latar belakang pendidikan dan pengalaman pengajar, dua aspek yang mempengaruhi kompetensi

seorang guru di bidang pendidikan dan pengajaran. Guru pemula dengan latar belakang pendidikan keguruan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah, karena guru sudah dibekali dengan sekepemimpinangkat teori sebagai pendukung pengabdianya. Walau ditemukan kesulitan, hanya terdapat pada aspek-aspek tertentu. Hal itu sangatlah wajar, jangankan bagi guru pemula, bagi guru berpengalaman pun tidak akan pernah dapat menghindari berbagai masalah di sekolah.

Kepemimpinan guru sebagai pengajar dan pendidik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan, sebab bagaimanapun tersedianya kelengkapan sarana dan prasarana yang memandai bila tidak ditunjang oleh kesediaan guru yang memadai, baik dari kualitas dan kuantitas maka kemungkinan besar tidak dapat mencapai hasil yang optimal.

b. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik merupakan salah satu komponen penting dalam dunia pendidikan yang eksistensinya tidak dapat dipisahkan dengan proses belajar mengajar. Peserta didik adalah pihak yang ingin meraih cita-cita dan memiliki tujuan yang kemudian berusaha untuk mencapainya secara optimal. Karena itu peserta didik harus mendapat pendidikan dan bimbingan yang maksimal.

Peserta didik yang dalam jumlah yang cukup banyak itu tentu saja dari latar belakang kehidupan sosial keluarga dan masyarakat yang berbeda. Karena peserta didik di sekolah pun mempunyai karakteristik yang bermacam-macam. Kepribadian mereka ada yang pendiam, ada yang manja, ada yang suka berbicara, ada yang kreatif, ada yang keras kepala, dan lain sebagainya. Keadaan peserta

didik di SD DDI Palu berasal dari berbagai daerah dan suku yang ada di sekitar sekolah tersebut.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana adalah sesuatu hal yang sangat penting dibutuhkan dalam suatu lembaga pendidikan dalam menunjang proses pelaksanaan belajar mengajar, karena fungsi dan kepemimpinan sarana sangat menentukan tingkat dan kualitas proses pendidikan. Di sisi lain sarana dan prasarana dapat digunakan setiap waktu dan tempat serta situasi di mana kegiatan proses belajar mengajar. Karena lengkap tidaknya fasilitas belajar akan mempengaruhi keinginan peserta didik untuk dapat aktif dalam pembelajaran.

Sarana dan prasarana pendidikan banyak sekali, sarana yang tidak kalah pentingnya menyangkut perlengkapan yang disediakan untuk membantu proses pelaksanaan pendidikan khususnya pada SD DDI Palu, Kecamatan Palu Barat, Kelurahan Ujuna. Mengenai sarana dan prasarana di SD DDI Palu, pada dasarnya sebagaimana yang terdapat pada lembaga pendidikan lainnya termasuk pula pada lembaga pendidikan formal seperti gedung, ruang pendidikan, kantor dan lain sebagainya. Keberadaan sarana dan prasarana sangat penting dalam proses pembelajaran. Untuk itu ketersediaan sarana dan prasarana di SD DDI Palu sangat mendukung proses pembelajaran guna terbentuknya proses pembelajaran tersebut secara lebih efektif dan efisien. Lebih jelasnya keadaan sarana dan prasarana di SD DDI Palu, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Keadaan Sarana dan Prasarana di SD DDI Palu 2024

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	keterangan
1	Ruang Kelas	6	Baik
2	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
3	Ruang Guru	1	Baik
4	Ruang Tata Usaha	1	Baik
5	Lapangan	1	Baik
6	UKS	1	Baik
7	Perpustakaan	1	Baik
8	Gedung Aula	1	Baik
9	WC	4	Baik
10	Pos Satpam	1	Baik

Sumber Data: Dokumen SD DDI Palu 2024.

Sesuai dengan hasil observasi pada lokasi penelitian menunjukkan mengatakan keberadaan sarana dan prasarana cukup memadai. Sebagaimana fungsi sarana dan prasarana tersebut adalah untuk menunjang segala kegiatan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Adapun wawancara dengan Kepala Sekolah SD DDI Palu, sebagai berikut:

Sarana dan prasarana seperti bangunan sekolah cukup memadai, tetapi untuk sarana dan prasarana seperti media alat peraga untuk membantu proses pembelajaran masih sangat kurang.⁷⁹

⁷⁹Massarappi, Kepala Sekolah SD DDI Palu, “*Wawancara*”, di Ruang Kepala Sekolah, 03 November 2024.

6. Keadaan Kurikulum

Kurikulum merupakan suatu sistem rencana dan pengaturan mengenai bahan pembelajaran yang dapat dipedomani dalam aktivitas belajar mengajar. Kurikulum juga merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan karena itu instrumen untuk mencapai tujuan pendidikan dan pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran pada semua jenis jenjang pendidikan. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dan berkaitan langsung dengan fungsi kurikulum ini wajib memahaminya. kurikulum yang digunakan di SD DDI Palu adalah kurikulum merdeka. Kurikulum merdeka memungkinkan peserta didik untuk belajar lebih mandiri dan berpikir kritis, sehingga memberikan perkembangan yang baik kepada peserta didik, memungkinkan mereka untuk memperoleh kemandirian, mengembangkan pengetahuan dan pengalaman mereka.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan rangkaian kegiatan yang terpadu dalam penyelenggaraan sekolah, meliputi berbagai fungsi yang saling mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Fungsi perencanaan diwujudkan melalui persiapan program kerja dan keputusan strategis yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi guru serta kualitas pembelajaran, seperti pelatihan, diskusi kelompok, dan seminar. Fungsi pengorganisasian terlihat dari pengaturan sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas sekolah secara terstruktur, termasuk pembagian tugas guru yang jelas dan efisien agar setiap program berjalan optimal. Dalam fungsi pengarahan, kepala sekolah memberikan arahan, bimbingan, dan supervisi langsung kepada guru, misalnya terkait strategi pengajaran inovatif dan

penerapan metode pembelajaran yang efektif. Fungsi pengkoordinasian dijalankan dengan menyatukan seluruh kegiatan guru dan staf, memastikan seluruh program selaras dengan visi dan misi sekolah, serta mendukung kolaborasi antaranggota sekolah. Fungsi komunikasi diterapkan melalui penyebaran informasi yang jelas, baik antar guru maupun ke pihak luar sekolah, sehingga tercipta pemahaman yang sama terhadap tujuan dan kebijakan sekolah. Selanjutnya, fungsi pengawasan diwujudkan melalui supervisi kelas dan evaluasi berkala, di mana kepala sekolah memantau kinerja guru, memberikan umpan balik konstruktif, serta memastikan kualitas pengajaran meningkat. Secara keseluruhan, penerapan fungsi-fungsi ini tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga aspek profesional dan moral, sehingga kepala sekolah dapat berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator, sesuai dengan temuan observasi dan wawancara di SD DDI Palu. Kepala sekolah aktif membimbing guru, mengelola sumber daya sekolah, memastikan administrasi tertata rapi, memberikan supervisi yang mendukung, memimpin dengan visi yang jelas, mendorong inovasi, serta memotivasi seluruh komunitas sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa melalui proses wawancara yang dilakukan peneliti. Adapun kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Edukator/Pendidik

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa, dalam perannya sebagai pendidik, kepala sekolah terlihat memberikan perhatian besar pada peningkatan

kompetensi guru. Beliau secara rutin mengadakan pelatihan, diskusi kelompok, dan seminar untuk memperkuat kapasitas guru dalam metode pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga sering memberikan arahan langsung mengenai strategi pengajaran yang lebih inovatif dan relevan dengan kebutuhan siswa. Sikapnya yang aktif sebagai pendidik menciptakan suasana belajar yang positif dan mendukung perkembangan profesional guru.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Massarappi selaku kepala Sekolah SD DDI Palu, mengenai bagaimana menjalankan peran sebagai seorang edukator, beliau menjelaskan bahwa:

Sebagai edukator, saya selalu memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik. Saya memberikan dukungan kepada guru dalam merancang metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Selain itu, saya secara aktif memberikan arahan melalui supervisi dan pelatihan, agar kualitas pengajaran terus meningkat.⁸⁰

Sehubungan dengan penjelasan di atas, penulis juga mewawancarai Ibu Nuranifah selaku guru di SD DDI Palu mengenai peran kepala sekolah sebagai edukator, bahwa:

Kepala sekolah kami selalu memberikan arahan terkait metode pengajaran yang inovatif. Beliau sering mengadakan pelatihan dan diskusi bersama guru untuk meningkatkan kompetensi kami. Selain itu, kepala sekolah juga memberi contoh langsung dalam mempraktikkan nilai-nilai pendidikan, seperti disiplin dan semangat belajar.⁸¹

Mengenai dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam hal sebagai pendidik, penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Fitri selaku guru di SD DDI Palu, bahwa:

⁸⁰Massarappi, Kepala SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Kepala Sekolah, 15 November 2024.

⁸¹Nuranifah, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 20 November 2024.

Kepala sekolah sangat aktif memberikan pembinaan kepada guru. Beliau sering mengadakan pelatihan dan memberikan bimbingan terkait metode pengajaran yang efektif. Hal ini sangat membantu kami untuk terus berkembang dalam mengajar.⁸²

Penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Tri Fadilatul Farna selaku guru di Sekolah SD DDI Palu, beliau mengatakan bahwa:

Kepala sekolah memberikan teladan sebagai seorang pendidik. Beliau sering mengarahkan kami untuk terus belajar dan berinovasi. Arahan yang diberikan sangat jelas dan mendorong kami untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁸³

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD DDI Palu berhasil menjalankan perannya sebagai edukator dengan sangat baik. Beliau secara aktif meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, diskusi, dan arahan terkait strategi pengajaran inovatif. Kepala sekolah tidak hanya membimbing, tetapi juga menjadi teladan dalam disiplin, semangat belajar, dan komitmen terhadap kualitas pendidikan. Dukungan dan bimbingannya mendorong inovasi, meningkatkan profesionalisme guru, serta menciptakan suasana belajar yang positif dan inspiratif, sehingga memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa, kepala sekolah memiliki kemampuan manajemen yang sangat baik. Hal ini terlihat dari cara beliau mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas sekolah. Semua program kerja sekolah direncanakan secara matang, termasuk pembagian tugas kepada staf

⁸²Fitri, Guru di SD DDI Palu, “Wawancara”, Oleh Penulis di Ruang Guru, 05 Desember 2024.

⁸³Tri Fadilatul Farna , Guru di SD DDI Palu, “*Wawancara*”, Oleh Penulis di Ruang Guru, 10 Desember 2024

dan guru yang jelas serta efisien. Kepala sekolah juga terlihat berkomitmen untuk memaksimalkan potensi setiap guru dan staf dalam mendukung visi dan misi sekolah.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Massarappi selaku kepala Sekolah SD DDI Palu, mengenai bagaimana menjalankan peran sebagai manajer dalam sekolah, beliau menjelaskan bahwa:

Sebagai manajer, tugas utama saya adalah mengelola sumber daya sekolah, baik itu sumber daya manusia, keuangan, maupun fasilitas. Saya memastikan bahwa setiap program yang direncanakan berjalan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Saya juga memantau jalannya program agar sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.⁸⁴

Sehubungan dengan penjelasan di atas, penulis juga mewawancarai Ibu Nuranifah selaku guru di Sekolah SD DDI Palu mengenai bagaimana kepala sekolah mengelola sumber daya di sekolah, bahwa:

Sebagai manajer, kepala sekolah sangat terorganisir. Beliau memastikan semua kebutuhan sekolah, seperti fasilitas, jadwal, dan program, terpenuhi dengan baik. Kepala sekolah juga mampu membagi tugas dengan jelas sehingga semua guru merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan.⁸⁵

Mengenai dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam hal sebagai manajer, penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Fitri selaku guru di SD DDI Palu, bahwa:

Sebagai manajer, kepala sekolah mampu mengatur sumber daya dengan baik. Fasilitas sekolah diperbarui secara berkala, dan setiap program direncanakan dengan matang. Beliau selalu mengupayakan pembagian tugas yang adil kepada semua guru.⁸⁶

⁸⁴Massarappi, Kepala SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Kepala Sekolah, 15 November 2024.

⁸⁵Nuranifah, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 20 November 2024.

⁸⁶Fitri, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 05 Desember 2024.

Penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Tri Fadilatul Farna selaku guru di Sekolah SD DDI Palu, beliau mengatakan bahwa:

Kepala sekolah sangat terampil dalam mengelola anggaran, waktu, dan tenaga. Beliau juga selalu memprioritaskan kebutuhan siswa dan guru, seperti menyediakan fasilitas yang mendukung pembelajaran, misalnya ruang kelas yang nyaman dan laboratorium yang lengkap.⁸⁷

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD DDI Palu memiliki kemampuan manajerial yang sangat baik dan terorganisir dalam mengelola sumber daya di sekolah. Kepala sekolah mampu mengatur sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas sekolah secara efektif, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Setiap program kerja direncanakan dengan matang, dan pembagian tugas kepada guru serta staf dilakukan secara adil dan jelas. Hasil wawancara dengan Bapak Massarappi selaku kepala sekolah menunjukkan komitmennya untuk memantau jalannya program agar sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Penjelasan ini diperkuat oleh tanggapan para guru, seperti yang disampaikan oleh Ibu Nuranifah, Ibu Fitri, dan Ibu Tri Fadilatul Farna, bahwa kepala sekolah tidak hanya memastikan kebutuhan sekolah terpenuhi, tetapi juga memperbaiki fasilitas secara berkala dan memprioritaskan kenyamanan serta kebutuhan siswa dan guru. Kepala sekolah juga mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Kemampuan dalam mengelola waktu, anggaran, dan tenaga telah memberikan dampak positif pada operasional sekolah dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai manajer telah memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan sekolah,

⁸⁷Tri Fadilatul Farna , Guru di SD DDI Palu, “*Wawancara*”, Oleh Penulis di Ruang Guru, 10 Desember 2024

menciptakan sistem kerja yang efisien, dan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang optimal

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa, sebagai administrator, kepala sekolah sangat teratur dalam pengelolaan dokumen dan data sekolah. Beliau memastikan semua laporan seperti kurikulum, hasil evaluasi, laporan keuangan, dan data siswa tersusun dengan rapi dan terarsip dengan baik. Selain itu, kepala sekolah tampak memastikan semua proses administrasi berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur, termasuk mengawasi pelaporan yang dilakukan oleh guru dan staf.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Massarappi selaku kepala Sekolah SD DDI Palu, mengenai langkah-langkah yang dilakukan dalam peran sebagai administrator, beliau menjelaskan bahwa:

Sebagai administrator, saya bertanggung jawab pada pengelolaan dokumen, pengarsipan, dan penyusunan kebijakan. Saya juga memastikan bahwa semua proses administratif, seperti absensi, pelaporan akademik, dan laporan keuangan, dilakukan dengan akurat dan tepat waktu.⁸⁸

Sehubungan dengan penjelasan di atas, penulis juga mewawancarai Ibu Nuranifah selaku guru di Sekolah SD DDI Palu mengenai apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan peran administratif, bahwa:

Beliau sangat teliti dalam hal administrasi. Semua dokumen penting seperti kurikulum, laporan kegiatan, dan data keuangan dikelola dengan baik. Kepala sekolah juga selalu mengingatkan kami untuk melaporkan hasil kerja tepat waktu dan sesuai prosedur.⁸⁹

⁸⁸Massarappi, Kepala SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Kepala Sekolah, 15 November 2024.

⁸⁹Nuranifah, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 20 November 2024.

Mengenai dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam hal sebagai administrator, penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Fitri selaku guru di SD DDI Palu, bahwa:

Administrasi sekolah berjalan sangat rapi di bawah arahan kepala sekolah. Beliau memastikan setiap dokumen penting seperti laporan keuangan, data siswa, dan hasil pembelajaran tersusun dengan baik dan mudah diakses.⁹⁰

Penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Tri Fadilatul Farna selaku guru di Sekolah SD DDI Palu, beliau mengatakan bahwa:

Administrasi sekolah sangat terorganisir. Kepala sekolah memastikan bahwa semua dokumen seperti rencana pelajaran, laporan keuangan, dan data absensi guru maupun siswa tersusun rapi dan teratur.⁹¹

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD DDI Palu menjalankan perannya sebagai administrator dengan sangat baik. Kepala sekolah menunjukkan kemampuan yang luar biasa dalam mengelola dokumen dan data penting sekolah, seperti kurikulum, laporan keuangan, data siswa, dan hasil evaluasi. Semua dokumen tersip dengan rapi dan proses administrasi dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Dalam wawancara, Bapak Massarappi selaku kepala sekolah menjelaskan bahwa beliau bertanggung jawab atas pengelolaan dokumen, pengarsipan, serta memastikan ketepatan waktu dan akurasi pelaporan akademik, keuangan, maupun absensi. Penjelasan ini didukung oleh tanggapan para guru, termasuk Ibu Nuranifah, Ibu Fitri, dan Ibu Tri Fadilatul Farna, yang menyatakan bahwa kepala sekolah sangat teliti dalam hal administrasi. Semua dokumen

⁹⁰Fitri, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 05 Desember 2024.

⁹¹Tri Fadilatul Farna , Guru di SD DDI Palu, "*Wawancara*", Oleh Penulis di Ruang Guru, 10 Desember 2024

penting tersusun rapi, mudah diakses, dan selalu dikelola dengan cermat. Kepala sekolah juga memastikan bahwa guru dan staf mematuhi prosedur administrasi dengan memberikan arahan dan pengawasan yang konsisten. Pengelolaan yang terorganisir ini menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan tugas administratif dan mendukung kelancaran operasional sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai administrator telah memberikan kontribusi besar dalam memastikan keteraturan administrasi sekolah dan mendukung pencapaian visi serta misi sekolah dengan baik.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa, dalam fungsi supervisinya kepala sekolah terlihat aktif melakukan pengawasan terhadap kinerja guru. Beliau sering masuk ke kelas untuk memantau proses belajar-mengajar. Setelah observasi, kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Pendekatan supervisi yang digunakan cukup suportif, di mana kepala sekolah lebih berperan sebagai pembimbing daripada sekadar pengawas.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Massarappi selaku kepala Sekolah SD DDI Palu, mengenai bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi pengawasan, beliau menjelaskan bahwa:

Saya melakukan supervisi secara berkala terhadap kegiatan belajar mengajar. Saya masuk ke kelas untuk memantau cara guru mengajar dan memberikan umpan balik konstruktif. Selain itu, saya juga mengevaluasi kinerja guru berdasarkan laporan kegiatan dan hasil pembelajaran siswa.⁹²

⁹²Massarappi, Kepala SD DDI Palu, “Wawancara”, Oleh Penulis di Ruang Kepala Sekolah, 15 November 2024.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, penulis juga mewawancarai Ibu Nuranifah selaku guru di Sekolah SD DDI Palu mengenai bagaimana kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, bahwa:

Kepala sekolah secara rutin melakukan supervisi ke dalam kelas untuk memantau proses belajar mengajar. Beliau memberikan umpan balik yang membangun, sehingga kami bisa terus memperbaiki cara mengajar. Supervisi ini terasa mendukung, bukan sebagai tekanan.⁹³

Mengenai dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam hal sebagai supervisor, penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Fitri selaku guru di SD DDI Palu, bahwa:

Kepala sekolah secara berkala masuk ke kelas untuk melakukan supervisi. Beliau memberikan masukan yang detail dan konstruktif, sehingga kami tahu apa yang harus diperbaiki. Supervisi ini membuat kami semakin percaya diri dalam mengajar.⁹⁴

Penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Tri Fadilatul Farna selaku guru di Sekolah SD DDI Palu, beliau mengatakan bahwa:

Kepala sekolah selalu memberikan evaluasi yang konstruktif setelah supervisi. Beliau juga memberikan arahan terkait bagaimana cara memperbaiki kekurangan dalam pembelajaran, sehingga supervisi terasa sangat bermanfaat.⁹⁵

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD DDI Palu menjalankan fungsi supervisi dengan baik dan efektif. Kepala sekolah secara aktif melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dengan cara rutin masuk ke kelas untuk memantau proses belajar-mengajar. Setelah observasi, kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif dan

⁹³Nuranifah, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 20 November 2024.

⁹⁴Fitri, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 05 Desember 2024.

⁹⁵Tri Fadilatul Farna, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 10 Desember 2024

mendukung, sehingga membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dalam wawancara, Bapak Massarappi selaku kepala sekolah menjelaskan bahwa supervisi dilakukan secara berkala, baik melalui pemantauan langsung di kelas maupun evaluasi terhadap laporan kegiatan dan hasil pembelajaran siswa. Pendekatan supervisi yang digunakan lebih bersifat membimbing daripada menghakimi, seperti yang diungkapkan oleh para guru, termasuk Ibu Nuranifah, Ibu Fitri, dan Ibu Tri Fadilatul Farna. Para guru merasa bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangat bermanfaat, karena tidak hanya memberikan arahan yang detail untuk perbaikan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam mengajar. Supervisi ini menciptakan hubungan yang mendukung antara kepala sekolah dan guru, di mana para guru merasa diarahkan dan didukung untuk terus berkembang. Dengan demikian, kepala sekolah SD DDI Palu mampu menjalankan fungsi supervisi dengan pendekatan yang suportif, konstruktif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

5. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Leader/Pemimpin

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa, kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang inspiratif dan visioner. Beliau mampu mengarahkan seluruh komunitas sekolah untuk bekerja menuju visi yang sama. Dalam setiap kesempatan, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan siswa untuk terus berprestasi. Sikap tegas namun ramah yang ditunjukkan kepala sekolah membuat seluruh tim merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Massarappi selaku kepala Sekolah SD DDI Palu, mengenai bagaimana kepala sekolah memimpin dalam menciptakan lingkungan sekolah yang inspiratif, beliau menjelaskan bahwa:

Saya selalu berusaha menjadi teladan bagi seluruh komunitas sekolah. Saya membangun budaya kerja sama dan komunikasi yang baik di antara guru, siswa, dan orang tua. Kepemimpinan yang efektif, menurut saya, harus didasari oleh visi yang jelas dan kemampuan untuk memberdayakan seluruh tim.⁹⁶

Sehubungan dengan penjelasan di atas, penulis juga mewawancarai Ibu Nuranifah selaku guru di Sekolah SD DDI Palu mengenai bagaimana kepala sekolah memimpin sekolah, bahwa:

Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk memajukan sekolah. Beliau memimpin dengan sikap yang tegas tetapi tetap bijaksana. Kami merasa termotivasi karena kepala sekolah selalu memberikan arahan yang inspiratif dan memberi contoh positif.⁹⁷

Mengenai dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam hal sebagai pemimpin, penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Fitri selaku guru di SD DDI Palu, bahwa:

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang karismatik. Beliau memiliki visi yang jelas dan selalu memberikan semangat kepada kami untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Setiap keputusan yang diambil melibatkan kami sebagai tim.⁹⁸

Penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Tri Fadilatul Farna selaku guru di Sekolah SD DDI Palu, beliau mengatakan bahwa:

Kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang inklusif. Setiap kali ada keputusan besar, beliau melibatkan guru dan staf sehingga kami merasa

⁹⁶Massarappi, Kepala SD DDI Palu, “Wawancara”, Oleh Penulis di Ruang Kepala Sekolah, 15 November 2024.

⁹⁷Nuranifah, Guru di SD DDI Palu, “Wawancara”, Oleh Penulis di Ruang Guru, 20 November 2024.

⁹⁸Fitri, Guru di SD DDI Palu, “Wawancara”, Oleh Penulis di Ruang Guru, 05 Desember 2024.

menjadi bagian dari perkembangan sekolah. Beliau juga selalu menanamkan nilai kerja sama.⁹⁹

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD DDI Palu memiliki kepemimpinan yang inspiratif, visioner, dan inklusif. Kepala sekolah mampu mengarahkan seluruh komunitas sekolah untuk bekerja menuju visi yang sama melalui komunikasi yang baik, motivasi yang berkelanjutan, dan pemberian contoh positif. Sikap tegas namun ramah yang ditunjukkan oleh kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Dalam wawancara, Bapak Massarappi menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif harus didasari oleh visi yang jelas serta kemampuan untuk memberdayakan seluruh tim. Hal ini sejalan dengan tanggapan para guru, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Nuranifah, Ibu Fitri, dan Ibu Tri Fadilatul Farna, yang menyatakan bahwa kepala sekolah memimpin dengan karisma, inspirasi, dan semangat kerja sama. Para guru merasa didorong untuk bekerja dengan dedikasi karena kepala sekolah selalu melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan memberikan arahan yang jelas serta inspiratif. Selain itu, nilai kerja sama yang ditanamkan kepala sekolah turut menciptakan budaya inklusif di lingkungan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya memotivasi guru, tetapi juga membangun komunikasi yang kuat antara guru, siswa, dan orang tua, sehingga tercipta ekosistem pendidikan yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, kepala sekolah SD DDI Palu telah

⁹⁹Tri Fadilatul Farna , Guru di SD DDI Palu, "*Wawancara*", Oleh Penulis di Ruang Guru, 10 Desember 2024

menjalankan perannya sebagai pemimpin secara optimal, menciptakan lingkungan yang kondusif, inspiratif, dan penuh semangat untuk kemajuan sekolah.

6. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa, sebagai inovator, kepala sekolah tampak terus mendorong inovasi di lingkungan sekolah. Contohnya, beliau menginisiasi penerapan teknologi dalam pembelajaran melalui program berbasis digital. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong pengembangan kegiatan ekstrakurikuler berbasis minat siswa, seperti coding, seni digital, dan kewirausahaan. Inovasi-inovasi ini menunjukkan kemampuan kepala sekolah dalam menjawab tantangan pendidikan modern.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Massarappi selaku kepala Sekolah SD DDI Palu, mengenai bagaimana langkah inovatif yang dilakukan kepala sekolah untuk memajukan sekolah, beliau menjelaskan bahwa:

Saya selalu mendorong adanya inovasi dalam proses pembelajaran, seperti penerapan teknologi dalam kelas. Selain itu, kami juga mengembangkan program ekstrakurikuler berbasis minat siswa, seperti coding, seni digital, dan olahraga, agar mereka memiliki pengalaman belajar yang lebih kaya.¹⁰⁰

Sehubungan dengan penjelasan di atas, penulis juga mewawancarai Ibu Nuranifah selaku guru di Sekolah SD DDI Palu mengenai inovasi yang dilakukan kepala sekolah, bahwa:

Beliau sangat mendukung penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga mencetuskan program-program baru seperti pembelajaran berbasis proyek dan pengembangan keterampilan siswa yang sesuai dengan kebutuhan masa kini. Hal ini membuat kami terus berkembang.¹⁰¹

¹⁰⁰Massarappi, Kepala SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Kepala Sekolah, 15 November 2024.

¹⁰¹Nuranifah, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 20 November 2024.

Mengenai dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam hal sebagai inovator, penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Fitri selaku guru di SD DDI Palu, bahwa:

Kepala sekolah mendorong penerapan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan aplikasi digital dan platform e-learning. Selain itu, beliau juga menciptakan program baru yang relevan dengan kebutuhan siswa saat ini, seperti kelas berbasis proyek.¹⁰²

Penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Tri Fadilatul Farna selaku guru di Sekolah SD DDI Palu, beliau mengatakan bahwa:

Kepala sekolah sering mengadakan program-program kreatif, seperti kelas tematik, pengenalan coding untuk siswa, dan penerapan blended learning. Beliau sangat mendukung kami untuk mencoba metode pengajaran baru.¹⁰³

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD DDI Palu menjalankan perannya sebagai inovator dengan sangat baik. Kepala sekolah secara konsisten mendorong inovasi di lingkungan sekolah melalui berbagai program dan inisiatif, seperti penerapan teknologi dalam pembelajaran, pengembangan program ekstrakurikuler berbasis minat siswa (coding, seni digital, kewirausahaan), dan pengenalan metode pembelajaran berbasis proyek. Inovasi ini menunjukkan kemampuan kepala sekolah dalam menjawab kebutuhan pendidikan modern dan mempersiapkan siswa menghadapi tantangan masa depan. Dalam wawancara, Bapak Massarappi menjelaskan bahwa beliau terus mendorong penggunaan teknologi dalam kelas dan mengembangkan program-program baru yang mendukung pembelajaran siswa secara lebih kreatif

¹⁰²Fitri, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 05 Desember 2024.

¹⁰³Tri Fadilatul Farna , Guru di SD DDI Palu, "*Wawancara*", Oleh Penulis di Ruang Guru, 10 Desember 2024

dan relevan. Hal ini didukung oleh tanggapan para guru, seperti yang disampaikan oleh Ibu Nuranifah, Ibu Fitri, dan Ibu Tri Fadilatul Farna, yang mengapresiasi langkah kepala sekolah dalam mencetuskan program berbasis teknologi, proyek tematik, serta blended learning. Para guru merasa bahwa dorongan kepala sekolah terhadap inovasi tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa tetapi juga membantu guru berkembang dalam metode pengajaran mereka. Dukungan kepala sekolah terhadap eksplorasi metode baru menciptakan suasana pembelajaran yang dinamis dan kreatif di sekolah.

7. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa, sebagai motivator kepala sekolah selalu memberikan dukungan moral kepada guru dan siswa. Beliau sering menyampaikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi, baik secara akademik maupun non-akademik. Dalam rapat maupun kegiatan sekolah, kepala sekolah terlihat sering memberikan semangat dengan kata-kata inspiratif dan membangun. Sikap ini menciptakan atmosfer sekolah yang penuh dengan energi positif.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Massarappi selaku kepala Sekolah SD DDI Palu, mengenai bagaimana kepala sekolah memotivasi guru dan siswa, beliau menjelaskan bahwa:

Saya selalu memberikan apresiasi kepada guru dan siswa yang berprestasi. Saya juga sering berbagi cerita inspiratif untuk memotivasi mereka. Dalam rapat guru, saya selalu mengingatkan pentingnya dedikasi dan komitmen kita

sebagai pendidik. Untuk siswa, saya memberikan penghargaan untuk memacu semangat mereka dalam belajar.¹⁰⁴

Sehubungan dengan penjelasan di atas, penulis juga mewawancarai Ibu Nuranifah selaku guru di Sekolah SD DDI Palu mengenai bagaimana kepala sekolah memotivasi guru dan siswa, bahwa:

Kepala sekolah selalu memberikan penghargaan atas pencapaian kami, baik guru maupun siswa. Beliau juga sering memberikan motivasi dalam rapat atau pertemuan, mengingatkan kami untuk bekerja dengan hati dan dedikasi tinggi. Cara beliau memberikan apresiasi membuat kami merasa dihargai.¹⁰⁵

Mengenai dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam hal sebagai motivator, penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Fitri selaku guru di SD DDI Palu, bahwa:

Kepala sekolah selalu memberikan apresiasi atas setiap pencapaian, baik kepada guru maupun siswa. Dalam rapat, beliau sering memberikan cerita motivasi yang membuat kami merasa dihargai dan bersemangat.¹⁰⁶

Penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Tri Fadilatul Farna selaku guru di Sekolah SD DDI Palu, beliau mengatakan bahwa:

Beliau selalu memberikan motivasi melalui apresiasi dan penghargaan. Bahkan, dalam situasi sulit sekalipun, kepala sekolah tetap mampu membangkitkan semangat kami dengan kata-kata yang positif dan penuh inspirasi.¹⁰⁷

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD DDI Palu berhasil menjalankan perannya sebagai motivator dengan sangat baik. Kepala sekolah senantiasa memberikan dukungan moral

¹⁰⁴Massarappi, Kepala SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Kepala Sekolah, 15 November 2024.

¹⁰⁵Nuranifah, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 20 November 2024.

¹⁰⁶Fitri, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 05 Desember 2024.

¹⁰⁷Tri Fadilatul Farna, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 10 Desember 2024

kepada guru dan siswa melalui berbagai cara, seperti menyampaikan apresiasi atas pencapaian mereka, memberikan motivasi dalam bentuk kata-kata inspiratif, dan membangun atmosfer sekolah yang penuh energi positif. Menurut Bapak Massarappi, kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru dan siswa yang berprestasi, serta sering berbagi cerita inspiratif untuk memotivasi. Hal ini diperkuat oleh tanggapan para guru, seperti yang disampaikan oleh Ibu Nuranifah, Ibu Fitri, dan Ibu Tri Fadilatul Farna, yang mengapresiasi cara kepala sekolah memberikan dukungan dan penghargaan. Guru merasa termotivasi karena kepala sekolah tidak hanya menghargai kerja keras mereka, tetapi juga memberikan semangat bahkan dalam situasi sulit. Melalui pendekatan yang menghargai dan memotivasi ini, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana sekolah yang harmonis dan mendukung. Guru merasa dihargai, sementara siswa terdorong untuk berprestasi. Dengan demikian, kepala sekolah SD DDI Palu mampu memotivasi seluruh komunitas sekolah untuk terus berkembang dan mencapai tujuan bersama.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu

1. Faktor Pendukung

Proses belajar mengajar suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses belajar mengajar adanya satuan kegiatan yang tak terpisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Sebagai guru harus memiliki keterampilan dalam mengajar, memiliki ilmu pengetahuan tentang pendidikan dan keguruan, memiliki

keahlian dalam bidang tertentu dengan bidang profesinya. Proses belajar mengajar di SD DDI Palu tergolong dalam pembelajaran yang efektif. Karena proses belajar mengajar dapat dikatakan berhasil apabila siswa yang diajarkan memiliki prestasi belajar yang baik.

Berdasarkan hasil observasi bahwa, faktor pendukung Adapun kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu yaitu guru yang selalu antusias dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan terkait dengan peningkatan mutu pendidikan. Seperti yang dikatakan kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa:

Saya melihat guru-guru di Sekolah SD DDI Palu semakin antusias dalam mengajar dan memahami setiap karakter siswa dan juga mereka semangat dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar sehingga memudahkan proses belajar mengajar.¹⁰⁸

Hal tersebut juga sama dengan yang diungkapkan oleh Ibu Tri Fadilatul Farna selaku guru di Sekolah SD DDI Palu, beliau mengatakan bahwa:

Saya selalu mengikuti pelatihan-pelatihan dan pengembangan yang dibuat oleh kepala sekolah baik dalam sekolah maupun di luar sekolah sehingga mampu mengembangkan kompetensi saya dan memudahkan saya untuk mengajar. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan membuat saya semakin antusias dalam mengajar. Dan tentunya pendidik yang berkualitas akan meningkatkan Kinerja guru di sekolah.¹⁰⁹

Dari hasil penelitian penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa faktor pendukung yang dialami kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja guru adalah guru yang selalu antusias dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan terkait dengan pendidikan.

¹⁰⁸Massarappi, Kepala SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Kepala Sekolah, 15 November 2024.

¹⁰⁹Tri Fadilatul Farna, Guru di SD DDI Palu, "Wawancara", Oleh Penulis di Ruang Guru, 10 Desember 2024

2. Faktor penghambat

Selain faktor pendukung, terdapat pula faktor penghambat Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu yaitu fasilitas pembelajaran yang kurang memadai dan terdapat beberapa guru belum terlalu mahir dalam mengoperasikan program *power point* dan belum terlalu mahir menggunakan internet untuk digunakan dalam pembelajaran.

Jika menggunakan IT dalam melakukan pembelajaran maka pembelajaran guru akan lebih menarik sehingga akan dapat menumbuhkan motivasi siswa dalam mengikuti pembelajaran dari guru. Visualisasi dan animasi materi pelajaran akan membuat siswa lebih mudah untuk memahami dan lebih tertarik untuk lebih mendalami materi. Sebaliknya jika guru tidak menggunakan IT seperti *power point* pada materi-materi tertentu maka akan menjadi kurang menarik bagi siswa.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Sekolah SD DDI Palu hambatan dalam meningkatkan Kinerja guru yaitu ketidakmampuan guru dalam penguasaan teknologi informasi dan telekomunikasi. Keterbatasan kemampuan IT sebagaimana yang diungkapkan kepala sekolah, bahwa:

Seperti yang saya lihat guru-guru di Sekolah SD DDI Palu masih kurang memahami cara penggunaan IT sehingga menjadikan siswa kurang menarik dalam mengikuti proses pembelajaran”.¹¹⁰

Hal tersebut juga sama dengan yang diungkapkan oleh Tri Fadilatul Farna selaku guru di Sekolah SD DDI Palu, beliau mengatakan bahwa:

¹¹⁰Massarappi, Kepala SD DDI Palu, “Wawancara”, Oleh Penulis di Ruang Kepala Sekolah, 15 November 2024.

Saya belum mahir dalam penggunaan IT sehingga setiap mengajar saya hanya menjelaskan mata pelajaran melalui papan tulis atau mendikte.¹¹¹

Jadi peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor penghambat Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu yakni penggunaan IT yang masih kurang di pahami guru. Faktor penting bagi berlangsungnya proses belajar mengajar, Salah satu perubahan kognitif yang terjadi yaitu semakin berkembangnya zaman internet menjadi faktor penting dalam proses belajar mengajar untuk meningkatkan kinerja guru.

¹¹¹Tri Fadilatul Farna , Guru Bidang Studi MI Al-Khairaat Biromaru, “*Wawancara*”, Oleh Penulis di Ruang Kepala Guru, 23 September 2024

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja guru di SD DDI Palu Penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu, yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD DDI Palu berhasil menjalankan perannya secara efektif dan menyeluruh. Sebagai edukator, beliau meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, diskusi, dan arahan strategi pengajaran inovatif serta menjadi teladan dalam disiplin dan semangat belajar. Dalam peran manajerial, kepala sekolah mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas secara efisien dengan pembagian tugas yang adil dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Sebagai administrator, pengelolaan dokumen dan data sekolah dilakukan dengan rapi dan sesuai prosedur, mendukung efisiensi operasional. Dalam fungsi supervisi, kepala sekolah memantau kinerja guru secara rutin dan memberikan umpan balik konstruktif, sementara sebagai pemimpin, beliau bersikap inspiratif, visioner, dan inklusif, memberdayakan guru serta menciptakan suasana kerja harmonis. Peran inovator terlihat dari penerapan teknologi dan program berbasis minat siswa yang relevan dengan pendidikan modern, sedangkan sebagai motivator, kepala sekolah memberikan dukungan

moral dan apresiasi yang mendorong guru dan siswa berprestasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang positif, inovatif, dan progresif

2. Faktor pendukung Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu yaitu guru yang selalu antusias dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan terkait dengan peningkatan kinerja guru. Sedangkan faktor penghambat Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SD DDI Palu yaitu fasilitas pembelajaran yang kurang memadai dan terdapat beberapa guru belum terlalu mahir dalam menggunakan IT.

B. *Implikasi Penelitian*

1. Kepala sekolah diharapkan meningkatkan kompetensi kepengimpinannya dari katagori cukup kepada katagori sangat baik. Hal ini tentunya di dapat dari kerja keras dan kerjasama semua pihak, dan tidak merasa puas dengan kemampuan yang telah ada. Dalam beberapa hal kepala sekolah harus melakukan evaluasi secara berkala, karena kemampuan belum dikatagorikan baik, dengan adanya evaluasi secara terus menerus serta peningkatan kemampuan individu maka akan diketahui apa yang perlu diperbaiki dan apa yang perlu ditingkatkan dengan demikian katagori cukup menuju katagori baik pasti akan diraih.

2. Kepala sekolah harus meningkatkan kerjasama dengan guru untuk meningkatkan efektivitas tugas kepemimpinannya.
3. Guru SD DDI Palu memberikan masukan dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan kepala sekolah. Sejak tahap perencanaan, pengorganisasian sampai pada tahap pengendalian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriana, Yustika. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Bukit Bener Meriah” Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darusalam. Banda Aceh. 2021
- Arumsari, Kurnia., & Hasanah Enung.. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa SD di Masa Pandemi Covid- 19. Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 9, No. 1, 2021.
- Damim, Sudarwan. *Menjadi Peneliti Kuantitatif* , (Cet. I; Bandung : Pustaka Belajar, 2002).
- Djafari, Novianty. Manajemen Kepemimpinan Kwpala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi), (Yogyakarta : Deepublihs, 2016).
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Deepublish (Grup Penerbitan Budi Utama), Yogyakarta. 2016.
- E, Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung PT Remana Rosdakarya, 2004.
- Endang, Kusmawati. *Hubungan Keterampilan Manajer Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya*, Tesis. Pps UNY, 2010.
- Gaspersz, Vincent. *Total Quality Management* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003).
- Hardani, et al., eds., *metode penelitian kualitatif & kuantitatif*, (cet. 1, Yogyakarta: CV pustaka Ilmu, 2020).
- Indriyo, Gitosudarmo, *Prinsip Dasar Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFEE, 1990.
- Kemendiknas, *Buku Kerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Pusat Perkembangan Tenaga Kependidikan, 2011.
- Kemendiknas, *Buku Kerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Sekolah Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, 2010.
- Khalid, Pandipa. “Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara”. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 12(1), (2019).
- Lazaruth, Soewadji. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta:Yanisius, 1992.

- Listiana, “*Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Kelas di Madrasah Ibtidaiyah Nunu*”, 2019.
- Lubis, Muhammad Arsyad Alfuadi. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kerja Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai” *Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara* , Medan. 2019
- Maimun, Agus dan Agus Zainul Fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif Di Era Kompetitif*, Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010.
- Mainuddin. “Kompetensi Guru”. *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 12, No. 2, 2020. 32
- Masrum, *Kinerja Guru Profesional* (Cet I; Bojongsari: CV Eureka Media Aksara, 2021).
- Milatul, Qistiyah Eva.” Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 3, 2020.
- Minsih., Rusnilawati & Imam Mujahid. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar. *Jurnal Profesi Pendidikan Dasar*, Vol. 6, No. 1, 2019.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015).
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Munawir, Dkk. “Memahami Penilaian Kinerja Guru”, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendiidkan*. Vol. 8, No. 1b. 2023.
- Nasution, S. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)* (Cet. IV. Jakarta: Bumi Aksara, 2004).
- Pianda, Didi, *Kinerja Guru* (Cet I; Suka Bumi: CV Jejak, 2018).
- Rabadi, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Blangkejeren” *Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry* , Banda Aceh. 2019
- Rabukit, Damanik. 2019. Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, Vol. 8, No. 2, (2019).
- Rahmi, Sri. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Naskah Aceh (NASA) dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, Banda Aceh. 2018.

Republik Indonesia, *Peraturan menteri pendididkan nasional 2009*, pasal 1, ayat 1

Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar 2003*.

Rusman. Manajemen Kurikulum (Jakarta: PT raja Grafito Persada, 2012).

Sodaryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2016).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

Trianto. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Perkembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Cet. 1; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 278

Widagdo, Suwignyo. Mohammad Archi Maulyda & Emy Khofah R. *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan*. Mandala Press, Jawa Timur. 2020.

PEDOMAN OBSERVASI

Dalam melakukan penelitian, peneliti juga menggunakan pedoman observasi yang disusun dengan bertujuan mempermudah saat melakukan penelitian. Pedoman observasi mengenai “Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu”, sebagai berikut:

1. Sejarah di SD DDI Palu.
2. Data keadaan di SD DDI Palu.
3. Letak geografis di SD DDI Palu.
4. Mengamati keadaan Guru di SD DDI Palu.
5. Mengamati Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu.

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Kondisi fisik, sarana dan prasarana di SD DDI Palu.
2. Struktur Organisasi di SD DDI Palu.
3. Data Tenaga Administrasi di SD DDI Palu.
4. Dokumentasi wawancara Bersama informan di SD DDI Palu.

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pedoman Wawancara Kepala SD DDI Palu:

1. Kepemimpinan sebagai Pendidik/Edukator

- a. Apa langkah-langkah Anda dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolah ini?
- b. Bagaimana Anda memberikan arahan kepada guru terkait strategi pembelajaran yang efektif?
- c. Apa upaya Anda dalam memastikan pembelajaran yang dilakukan guru sesuai dengan kurikulum nasional?
- d. Bagaimana Anda mendukung pengembangan metode pengajaran yang kreatif dan inovatif?

2. Kepemimpinan sebagai Manajer

- a. Bagaimana Anda menyusun program kerja sekolah untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan?
- b. Apa langkah Anda dalam mengelola sumber daya (manusia, fasilitas, dan keuangan) di sekolah ini?
- c. Bagaimana Anda memprioritaskan pekerjaan di antara berbagai tanggung jawab sebagai kepala sekolah?

3. Kepemimpinan sebagai Administrator

- a. Apa tugas administratif utama yang menjadi fokus Anda sebagai kepala sekolah?
- b. Bagaimana Anda memastikan semua administrasi sekolah berjalan secara terorganisir dan terstruktur?
- c. Bagaimana Anda memastikan kelengkapan dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk akreditasi sekolah?

4. Kepemimpinan sebagai Supervisor

- a. Bagaimana Anda memantau kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran?
- b. Apa pendekatan Anda dalam memberikan evaluasi kepada guru terkait kinerjanya?
- c. Bagaimana Anda memastikan pengembangan profesional guru melalui program supervisi?
- d. Bagaimana cara Anda mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas?

5. Kepemimpinan sebagai Pemimpin (Leader)

- a. Apa visi kepemimpinan Anda sebagai kepala sekolah?
- b. Bagaimana Anda menginspirasi guru, staf, dan siswa untuk bersama-sama mencapai tujuan sekolah?
- c. Apa strategi Anda dalam membangun kerja sama antara guru, staf, siswa, dan orang tua?
- d. Bagaimana Anda mengambil keputusan yang melibatkan berbagai pihak di sekolah?

6. Kepemimpinan sebagai Inovator

- a. Apa inovasi yang pernah Anda terapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini?
- b. Bagaimana Anda mendorong guru untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam pembelajaran?
- c. Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam mengimplementasikan inovasi di sekolah, dan bagaimana Anda mengatasinya?
- d. Bagaimana Anda memastikan budaya inovasi terus berkembang di sekolah?

7. Kepemimpinan sebagai Motivator

- a. Bagaimana Anda memotivasi guru dan staf untuk terus memberikan kinerja terbaiknya?
- b. Apa langkah konkret yang Anda lakukan untuk meningkatkan semangat kerja di lingkungan sekolah?
- c. Bagaimana Anda mendukung siswa untuk terus berprestasi secara akademik maupun non-akademik?
- d. Bagaimana Anda menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perkembangan profesional guru

B. Pedoman Wawancara Ibu Nuranifah Selaku Guru di di SD DDI Palu:

1. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai edukator di SD DDI Palu?
2. Bagaimana kepala sekolah mengelola sumber daya di sekolah?
3. Bagaimana kepala sekolah menjalankan peran administratif?
4. Bagaimana kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru?
5. Bagaimana kepala sekolah memimpin sekolah?
6. Bagaimana inovasi yang dilakukan kepala sekolah?
7. Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru dan siswa?

C. Pedoman Wawancara Ibu Fitri Selaku Guru di di SD DDI Palu:

1. Bagaimana kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru?
2. Bagaimana kepala sekolah mengatur sumber daya sekolah?
3. Bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi administrasi?
4. Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi terhadap kinerja guru?
5. Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan siswa?

D. Pedoman Wawancara Ibu Tri Fadilatul Farna Selaku Guru di di SD DDI Palu:

1. Bagaimana kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dalam pembelajaran?
2. Bagaimana kepala sekolah mengelola anggaran dan fasilitas sekolah?
3. Bagaimana kepala sekolah menjalankan peran sebagai administrator?
4. Bagaimana kepala sekolah menjalankan supervisi terhadap guru?
5. Bagaimana kepala sekolah memimpin dalam pengambilan keputusan?
6. Apa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru?
7. Apa hambatan dalam meningkatkan kinerja guru?

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Massarappi

Jabatan : Kepala Sekolah

Hasil Wawancara : Informan 1

Pewawancara	:	Apa langkah-langkah Bapak dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolah ini?
Narasumber	:	Kami rutin mengadakan pelatihan dan workshop bagi guru, baik yang diselenggarakan secara internal maupun bekerja sama dengan pihak eksternal. Selain itu, kami juga mendorong guru untuk mengikuti seminar dan sertifikasi guna meningkatkan kompetensi mereka.
Pewawancara	:	Bagaimana Bapak memberikan arahan kepada guru terkait strategi pembelajaran yang efektif?
Narasumber	:	Kami melakukan pertemuan rutin, baik dalam bentuk rapat maupun diskusi kelompok, untuk membahas strategi pembelajaran yang efektif. Selain itu, kami menyediakan panduan dan referensi yang sesuai dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan siswa.
Pewawancara	:	Apa upaya Bapak dalam memastikan pembelajaran yang dilakukan guru sesuai dengan kurikulum nasional?
Narasumber	:	Kami memastikan bahwa setiap guru memahami dan mengikuti kurikulum nasional melalui supervisi rutin dan evaluasi. Kami juga mengadakan sesi diskusi untuk menyamakan pemahaman serta memberikan pendampingan kepada guru yang memerlukan.
Pewawancara	:	Bagaimana Bapak mendukung pengembangan metode pengajaran yang kreatif dan inovatif?
Narasumber	:	Kepala Sekolah: Kami memberikan kebebasan kepada guru untuk bereksperimen dengan metode pengajaran yang inovatif dan menyediakan forum untuk berbagi praktik terbaik. Selain itu, kami mendukung penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Pewawancara	:	Bagaimana Bapak menyusun program kerja sekolah untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan?
Narasumber	:	Kami menyusun program kerja berdasarkan visi dan misi sekolah dengan melibatkan semua pemangku kepentingan. Setiap program dirancang dengan indikator keberhasilan yang jelas dan evaluasi berkala.
Pewawancara	:	Apa langkah Bapak dalam mengelola sumber daya di sekolah ini?
Narasumber	:	Kami mengoptimalkan sumber daya manusia melalui pembagian tugas yang efektif, mengelola fasilitas dengan pemeliharaan rutin, dan memastikan penggunaan anggaran secara transparan dan efisien.
Pewawancara	:	Bagaimana Bapak memprioritaskan pekerjaan di antara berbagai tanggung jawab sebagai kepala sekolah?
Narasumber	:	Kami menetapkan skala prioritas berdasarkan urgensi dan dampak terhadap sekolah serta melakukan delegasi tugas kepada tim yang kompeten.
Pewawancara	:	Apa tugas administratif utama yang menjadi fokus Bapak sebagai kepala sekolah?
Narasumber	:	Fokus utama kami adalah perencanaan akademik, pengelolaan keuangan, serta penyusunan laporan sekolah.
Pewawancara	:	Bagaimana Bapak memastikan semua administrasi sekolah berjalan secara terorganisir dan terstruktur?
Narasumber	:	Kami menerapkan sistem administrasi berbasis digital dan membangun tim yang bertanggung jawab terhadap masing-masing aspek administrasi.
Pewawancara	:	Bagaimana Bapak memastikan kelengkapan dokumen yang dibutuhkan untuk akreditasi sekolah?
Narasumber	:	Kami melakukan pengecekan berkala terhadap dokumen dan membentuk tim khusus untuk menangani akreditasi.

Pewawancara	:	Bagaimana Bapak memantau kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran?
Narasumber	:	Kami melakukan supervisi kelas, observasi, dan memberikan umpan balik secara berkala.
Pewawancara	:	Apa pendekatan Bapak dalam memberikan evaluasi kepada guru terkait kinerjanya?
Narasumber	:	Evaluasi dilakukan secara objektif melalui asesmen berkala dan diskusi terbuka dengan guru
Pewawancara	:	Apa visi kepemimpinan Bapak sebagai kepala sekolah?
Narasumber	:	Visi kami adalah menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, inovatif, dan berorientasi pada perkembangan siswa.
Pewawancara	:	Bagaimana Bapak menginspirasi guru, staf, dan siswa untuk mencapai tujuan sekolah?
Narasumber	:	Kami menerapkan kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif semua pihak dan memberikan apresiasi atas pencapaian mereka.
Pewawancara	:	Apa inovasi yang pernah Bapak terapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini?
Narasumber	:	Kami menerapkan pembelajaran berbasis teknologi dan program mentoring antar siswa.
		Bagaimana Bapak mendorong guru untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam pembelajaran?
Narasumber	:	Kami memberikan ruang eksplorasi dan mendukung mereka dalam pengembangan proyek inovatif.
Pewawancara	:	Bagaimana Bapak memotivasi guru dan staf untuk terus memberikan kinerja terbaiknya?
Narasumber	:	Kami memberikan penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pewawancara	:	Bagaimana Bapak menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perkembangan profesional guru?
Narasumber	:	Kami menyediakan pelatihan berkala dan membangun komunikasi yang terbuka serta suportif di lingkungan sekolah

Nama : Nurhanifah

Jabatan : Guru

Hasil Wawancara : Informan 2

Pewawancara	:	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai edukator di SD DDI Palu?
Narasumber	:	Kepala sekolah kami selalu memberikan arahan terkait metode pengajaran yang inovatif. Beliau sering mengadakan pelatihan dan diskusi bersama guru untuk meningkatkan kompetensi kami. Selain itu, kepala sekolah juga memberi contoh langsung dalam mempraktikkan nilai-nilai pendidikan, seperti disiplin dan semangat belajar.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah mengelola sumber daya di sekolah?
Narasumber	:	Sebagai manajer, kepala sekolah sangat terorganisir. Beliau memastikan semua kebutuhan sekolah, seperti fasilitas, jadwal, dan program, terpenuhi dengan baik. Kepala sekolah juga mampu membagi tugas dengan jelas sehingga semua guru merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah menjalankan peran administratif?
Narasumber	:	Beliau sangat teliti dalam hal administrasi. Semua dokumen penting seperti kurikulum, laporan kegiatan, dan data keuangan dikelola dengan baik. Kepala sekolah juga selalu mengingatkan kami untuk melaporkan hasil kerja tepat waktu dan sesuai prosedur.

Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru?
Narasumber	:	Kepala sekolah secara rutin melakukan supervisi ke dalam kelas untuk memantau proses belajar mengajar. Beliau memberikan umpan balik yang membangun, sehingga kami bisa terus memperbaiki cara mengajar. Supervisi ini terasa mendukung, bukan sebagai tekanan.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah memimpin sekolah?
Narasumber	:	Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk memajukan sekolah. Beliau memimpin dengan sikap yang tegas tetapi tetap bijaksana. Kami merasa termotivasi karena kepala sekolah selalu memberikan arahan yang inspiratif dan memberi contoh positif.
Pewawancara	:	Bagaimana inovasi yang dilakukan kepala sekolah?
Narasumber	:	Beliau sangat mendukung penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga mencetuskan program-program baru seperti pembelajaran berbasis proyek dan pengembangan keterampilan siswa yang sesuai dengan kebutuhan masa kini. Hal ini membuat kami terus berkembang.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru dan siswa?
Narasumber	:	Kepala sekolah selalu memberikan penghargaan atas pencapaian kami, baik guru maupun siswa. Beliau juga sering memberikan motivasi dalam rapat atau pertemuan, mengingatkan kami untuk bekerja dengan hati dan dedikasi tinggi. Cara beliau memberikan apresiasi membuat kami merasa dihargai.

Nama : Fitri

Jabatan : Guru

Hasil Wawancara : Informan 3

Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru?
Narasumber	:	Kepala sekolah sangat aktif memberikan pembinaan kepada guru. Beliau sering mengadakan pelatihan dan memberikan bimbingan terkait metode pengajaran yang efektif. Hal ini sangat membantu kami untuk terus berkembang dalam mengajar.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah mengatur sumber daya sekolah?
Narasumber	:	Sebagai manajer, kepala sekolah mampu mengatur sumber daya dengan baik. Fasilitas sekolah diperbarui secara berkala, dan setiap program direncanakan dengan matang. Beliau selalu mengupayakan pembagian tugas yang adil kepada semua guru.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi administrasi?
Narasumber	:	Administrasi sekolah berjalan sangat rapi di bawah arahan kepala sekolah. Beliau memastikan setiap dokumen penting seperti laporan keuangan, data siswa, dan hasil pembelajaran tersusun dengan baik dan mudah diakses.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi terhadap kinerja guru?

Narasumber	:	Kepala sekolah secara berkala masuk ke kelas untuk melakukan supervisi. Beliau memberikan masukan yang detail dan konstruktif, sehingga kami tahu apa yang harus diperbaiki. Supervisi ini membuat kami semakin percaya diri dalam mengajar.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan siswa?
Narasumber	:	Kepala sekolah selalu memberikan apresiasi atas setiap pencapaian, baik kepada guru maupun siswa. Dalam rapat, beliau sering memberikan cerita motivasi yang membuat kami merasa dihargai dan bersemangat.

Nama : Tri Fadilatul Farna

Jabatan : Guru

Hasil Wawancara : Informan 4

Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dalam pembelajaran?
Narasumber	:	Kepala sekolah memberikan teladan sebagai seorang pendidik. Beliau sering mengarahkan kami untuk terus belajar dan berinovasi. Arahan yang diberikan sangat jelas dan mendorong kami untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah mengelola anggaran dan fasilitas sekolah?
Narasumber	:	Kepala sekolah sangat terampil dalam mengelola anggaran, waktu, dan tenaga. Beliau juga selalu memprioritaskan kebutuhan siswa dan guru, seperti menyediakan fasilitas yang mendukung pembelajaran, misalnya ruang kelas yang nyaman dan laboratorium yang lengkap.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah menjalankan peran sebagai administrator?
Narasumber	:	Administrasi sekolah sangat terorganisir. Kepala sekolah memastikan bahwa semua dokumen seperti rencana pelajaran, laporan keuangan, dan data absensi guru maupun siswa tersusun rapi dan teratur.

Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah menjalankan supervisi terhadap guru?
Narasumber	:	Kepala sekolah selalu memberikan evaluasi yang konstruktif setelah supervisi. Beliau juga memberikan arahan terkait bagaimana cara memperbaiki kekurangan dalam pembelajaran, sehingga supervisi terasa sangat bermanfaat.
Pewawancara	:	Bagaimana kepala sekolah memimpin dalam pengambilan keputusan?
Narasumber	:	Kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang inklusif. Setiap kali ada keputusan besar, beliau melibatkan guru dan staf sehingga kami merasa menjadi bagian dari perkembangan sekolah. Beliau juga selalu menanamkan nilai kerja sama.
Pewawancara	:	Apa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru?
Narasumber	:	Saya selalu mengikuti pelatihan-pelatihan dan pengembangan yang dibuat oleh kepala sekolah baik dalam sekolah maupun di luar sekolah sehingga mampu mengembangkan kompetensi saya dan memudahkan saya untuk mengajar. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan membuat saya semakin antusias dalam mengajar.
Pewawancara	:	Apa hambatan dalam meningkatkan kinerja guru?
Narasumber	:	Saya belum mahir dalam penggunaan IT sehingga setiap mengajar saya hanya menjelaskan mata pelajaran melalui papan tulis atau mendikte.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : LENTI
TTL : Lombok, 29-12-2000
Program Studi : MPI
Alamat : Jl. Srimu
Judul :

NIM : 181030003
Jenis Kelamin : Perempuan
Semester : VIII
HP : 085757329628

☐ Judul I

Manajemen Kurikulum dalam Meningkatkan mutu Pendidikan di SD DDI Palu

☒ Judul II

Pemanfaatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD DDI Palu

☐ Judul III

Manajemen bimbingan dalam meningkatkan mutu Pendidikan di SD DDI Palu

Palu,
Mahasiswa,

LENTI
NIM. 181030003

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

Judul II

Pembimbing I : Darmawansyah, M.Pd.

Pembimbing II : Metmur, M.S.Pd., M.Pd.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Kelembagaan

Dr. Hj. Naima S.Aq., M.Pd.
NIP. 197510212006042001

Ketua Program Studi,

Darmawansyah, M.Pd.
NIP. 198903202019031008

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 1994 TAHUN 2024

TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Presiden No. 61 Tahun 2021, tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu Nomor 529/Un.24/KP.07.6/11/2023 masa jabatan 2023-2027

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

- KESATU : Menetapkan saudara
1. Darmawansyah, M.Pd
2. Masmur, M. S.Pd.I, M.Pd
- sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :
- Nama : Leni
- NIM : 181030083
- Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
- Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD DDI PALU

- KEDUA : Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2024
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Sigi
Pada Tanggal : 24 September 2024
Dekan,



Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag, M.Pd
19711231 200501 1 070

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 2092 TAHUN 2024

TENTANG
PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan tim penguji proposal skripsi untuk menguji proposal skripsi mahasiswa pada ujian seminar proposal;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Presiden No. 61 Tahun 2021, Tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu Nomor 529/Un.24/KP.07.6/11/2023 masa jabatan 2023-2027

M E M U T U S K A N

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU

- KESATU : Menetapkan Tim Penguji Proposal Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu sebagai berikut :

1. Penguji : Dr. Samintang, M.Pd.
2. Pembimbing I : Darmawansyah, M.Pd.
3. Pembimbing II : Masmur, M., S.Pd.I., M.Pd.

untuk menguji Proposal Skripsi Mahasiswa

Nama : Leni

NIM : 181030083

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Proposal : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD DDI PALU

- KEDUA : Tim Penguji Proposal Skripsi bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi, metodologi dan bahasa dalam proposal skripsi yang diujikan;

- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2023

- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya

- KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Sigi

Pada Tanggal : 15 September 2024

Dekan,


Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 197312312005011070



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 435 /Un 24/F.I/PP.00.09/9/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Prihal : Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Sigi, 18 Oktober 2024

Kepada Yth

1. Darmawansyah, M.Pd. (Pembimbing I)
2. Masmur . M, S.Pd.I.,M.Pd. (Pembimbing II)
3. Dr. Samintang, M.Pd. (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Assalamu'alaikum War. Wb.

Dalam rangka kegiatan Seminar Proposal Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Datokarama Palu yang akan di Presentasikan oleh:

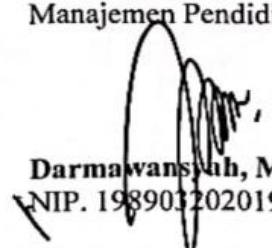
Nama : Leni
NIM : 181030083
Jurusan : Manajemen pendidikan islam
Judul Proposal Skripsi : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD DDI PALU

Maka dengan Hormat diundang untuk menghadiri Seminar Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Jum'at, 18 Oktober 2024
Jam : 10:00 s/d Selesai
Tempat : Ruang Proposal 2 Lantai 1 Gedung Rektorat Kampus II

Wassalamualaikum. War. Wab.

a.n. Dekan
Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam


Darmawansyah, M.Pd
NIP. 198903202019031008

Catatan :

Undangan ini di Foto copy 6 rangkap dengan rincian:

- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing 1 (dengan proposal skripsi)
- b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi)
- c. 1 rangkap untuk dosen penguji(dengan proposal skripsi)
- d. 1 rangkap untuk Ketua Jurusan
- e. 1 rangkap untuk Subbag Umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
- f. 1 rangkap untuk subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.iainpalu.ac.id email : humas@iainpalu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2024/2025

Nama : Leni
NIM : 181030083
Program Studi : Manajemen pendidikan islam
Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD DDI PALU
Hari, Tgl / Waktu Seminar : Jum'at, 18 Oktober 2024/10:00 s/d Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1.	Seifi	221010076	5		
2.	ANNIEA HUR-HAFIZA	221010084	5		
3.	Suhati Sri Mulyana	221010077	5		
4.	Ramlayadi	221010068	5		
5.	Rerky ATMuyati Ahar	221010078	5		
6.	Patma	221010069	5		
7.	Aurita Nurul Marsyal	221010063	5		
8.	Rizqi Dwicahyanti	221010074	5		
9.	Rahim Ramadan	221010132	5		
10.	AFRIANSYAH.S	221010064	5		
11.	Nurul Awwalafut Husna	221010082	5		

Sigi, 18 Oktober 2024

Pembimbing I,

Darmawansyah, M.Pd.
NIP. 198903202019031008

Pembimbing II,

Masmur, M, S.Pd.I., M.Pd.
NIP.198903262020121002

Penguji,

Dr. Samintang, M.Pd.
NIP.19670407202321000

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,

Darmawansyah, M.Pd.
NIP. 198903202019031008

FOTO 3 X 4

KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU

NAMA	: LENI
NIM	: 181030083
PROGRAM STUDI	: Manajemen Pendidikan Islam

NO.	HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
1	26/September/2024	Indah ramadani	Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Input Peserta Didik (Analisis Manajemen Perencanaan Tahun ajaran 2024-2025 yang diimplementasikan di SMP Negeri 1 Palu)	1. Drs. Stauril, M.A. 2. Dr. A. Ardiansyah, SE, M.Pd	
2	12/Oktober/2024	Fifi Fauzi	Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Input Peserta Didik (Analisis Manajemen Perencanaan Tahun ajaran 2024-2025 yang diimplementasikan di SMP Negeri 1 Palu)	1. Nurwulan, S.Pd, M.Pd. 2. Masnur, M. S.Pd.1. M. Pd.	
3	12/Desember/2024	Nirwana	Strategi OF English teacher in teaching grammar skill at the eighth grade (Student Of SMP Negeri 1 Palu)	1. Reclin, S.Pd, M.Pd, M. S. S. Pd. 2. Zul Aini Reangur, S. Pd., M. Pd.	
4	16/Desember/2024	Siti Maria Elpa	Pengaruh Sarana Perantara Perputakaan terhadap Penguasaan bahasa wacana siswa Fatmahan tarikhan. Ilmu Tarbiyah (FTE) tahun 2 UIN DE Palu	1. Dr. Irawan Hadi Patunggu, M. Pd. 2. Masnur, M. S. Pd.1., M. Pd.	
5	23/Januari/2025	Lauin Alward	Analisis Metode Pembelajaran Bahasa Arab Di Pondok Pesantren berdasarkan metode ul. Fathimah Dita Kharun, etc. Kharun, etc. (19)	1. Dr. Muhammad Nur Aswara, S. Pd.1, M. Pd. 2. D. Japar Said, S. Pd.1, M. Pd.	
6	23/ April/2025	Al - Purqan	Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas output peserta didik di SMA Negeri 1 Bauwau Ternggu	1. Drs. Rudi tabuan, M. Pd.1 2. Muhammad Nuaufai	
7	23/ April/2025	Faisa Khairatiah	Indikator kualitas metode pembelajaran Alquran Hadits (Studi Kasus) SMP 11 Qur Tengah	1. Dr. Agurnan, S. Ag., M. Pd.1 2. Fitri Handani, M. Ilm	
8	23/ April/2025	Liuk Maulidyan	Penerapan metode pembelajaran Alquran Hadits (Studi Kasus) SMP 11 Qur Tengah	1. Dr. Nurrozzahid Yusuf, S. Pd.1, 2. Dr. Irawan Hadi Patunggu, M. Pd.	
9	14/ Juli/2025	Suarnati	Pengaruh metode pembelajaran Alquran Hadits (Studi Kasus) SMP 11 Qur Tengah	1. Dr. Mawati Hadi Patunggu, M. Pd. 2. Masnur, M. S. Pd.1., M. Pd.	
10	15/ Juli/2025	Khoirul Khuma	Pengaruh metode pembelajaran Alquran Hadits (Studi Kasus) SMP 11 Qur Tengah	1. Dr. H Azura, M. Pd. 2. Dr. Fauziah Yusef, S. Pd.1	

Catatan : Kartu ini merupakan persyaratan untuk mendaftar seminar menempuh ujian skripsi

BUKU KONSULTASI
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

photo
2 x 3

NAMA

: Leni

NIM

: 181030083

PROGRAM STUDI

: MFI

PEMBIMBING

: I. Baruwansyah, M. Pd.
II. Masnur M, S. Pd., M. Pd

ALAMAT

: Jl. S. W. U

No. HP

: 085757320028

JUDUL SKRIPSI

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Di SD DDI PAU

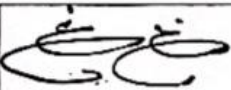
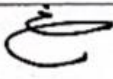
Buku Konsultasi Pembimbingan Skripsi

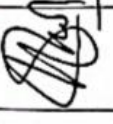
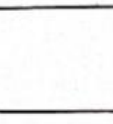
JURNAL KONSULTASI
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

Nama : LERI
NIM : 181030083
Program Studi : MPI
Judul : KETUKUNPINAN KEPALA SETOLAK
DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS GURU DI SD DDI PALU
Pembimbing I : DARMAWANGSTAN, M. Pd
Pembimbing II : MOSMUR, M. S. Pd. I., M. Pd

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
1.		I	Komp Di Fala	
		II	— " —	
		III	— " —	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
2		I	Pendah	
		II	Pendah	
		III	Pendah	
3		-	Acc	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
4		I	Rukun Rantau	
		II	" "	
		III	" "	
5		II	" "	
6		III	Pembahasan	
		-	ACC	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
1		IV	Konsep & Pembahasan	
2		V	" "	
		IV	Pembahasan	
		V	" "	
3		-	ACC	
4		IV	Pembahasan	
5		IV	tanaman dan	
6		-	ACC	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan

Buku Konsultasi Pembimbingan Skripsi

LAPORAN PENYELESAIAN BIMBINGAN DARI DOSEN PEMBIMBING

Yth : Ketua Program Studi Maun Jumen Pendidikan Islam
 Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
 UIN Daokarama Palu

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : Ogmanungrah. M. Pd
 NIP : 1989032020031003
 Pangkat/ Golongan : Piuga Tk.1 / M. P
 Jabatan Akademik : Lektor
 Sebagai : Pembimbing I
2. Nama : Masmur. M. S. Pd. I., M. Pd.
 NIP : 19890326200121002
 Pangkat/ Golongan : III B
 Jabatan Akademik : Asisten Adj.
 Sebagai : Pembimbing II

Melaporkan bahwa penyusunan skripsi oleh mahasiswa :

Nama : LENI
 NIM : 19030083
 Program Studi : MPI
 Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meng-
Katkan Kinerja Guru Di SD DDI Palu

Telah selesai dibimbing dan siap untuk diujikan di hadapan sidang ujian munaqasyah skripsi.

Pembimbing I

Palu,
 Pembimbing II

NIP. 1989032020031003

Maun Jumen. M. S. Pd. I., M. Pd.
 NIP. 19890326200121002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

Nomor : 5350 /Un.24/F.I/PP.00.9/12/2024

Palu, 12 Desember 2024

Lampiran : -

Hal : Izin Penelitian Untuk
Menyusun Skripsi

Yth. Kepala SD DDI Palu

di

Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Leni
NIM : 181030083
Tempat Tanggal Lahir : Lombok, 29 Desember 2000
Semester : XIII (Tigabelas)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. S. Miu
Judul Skripsi : "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD DDI PALU"
No. HP : 085757329628

Dosen Pembimbing :

1. Darmawansyah, M.Pd
2. Masmur. M. S.Pd.I., M.Pd

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
Dekan,

Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag, M.Pd.I
NIP. 19731931 200501 1 070



**PEMERINTAH KOTA PALU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KOORDINATOR WILAYAH 4
SEKOLAH DASAR DARUD DAKWAH WAL-IRSYAD
(SD DDI PALU)**

Alamat : Jl. Sungai Miu No.25 Tlp (0451) 425765



Palu, 16 Desember 2024

Nomor : Kp. 7/ 550 /421.2/Pend

Lampiran : -

Hal : **Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian**

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala sekolah SD DDI Palu, Kelurahan Ujuna Kecamatan Palu Barat, Kota Palu menerangkan bahwa :

Nama : Leni

NIM : 181030083

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan yang sesungguhnya bahwa nama mahasiswa tersebut benar telah melaksanakan penelitian di SD DDI Palu selama 4 hari yang terhitung sejak tanggal 13-16 Desember 2024, dengan judul **"KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD DDI Palu"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk di gunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana semestinya.


H. MASSARAPPI, S.Pd. M.Pd.I
Nip. 19740529 200701 1 016

DOKUMENTASI



Gambar 1. Wawancara Bersama Ibu Tri Fadilatul Farna Selaku Guru di Sekolah SD DDI Palu



Gambar 2. Wawancara Bersama Ibu Nuranifah Selaku Guru di Sekolah SD DDI Palu



Gambar 3. Wawancara Bersama Ibu Fitri Selaku Guru di Sekolah SD DDI Palu



Gambar 4. Wawancara Bersama Bapak Massarappi Selaku

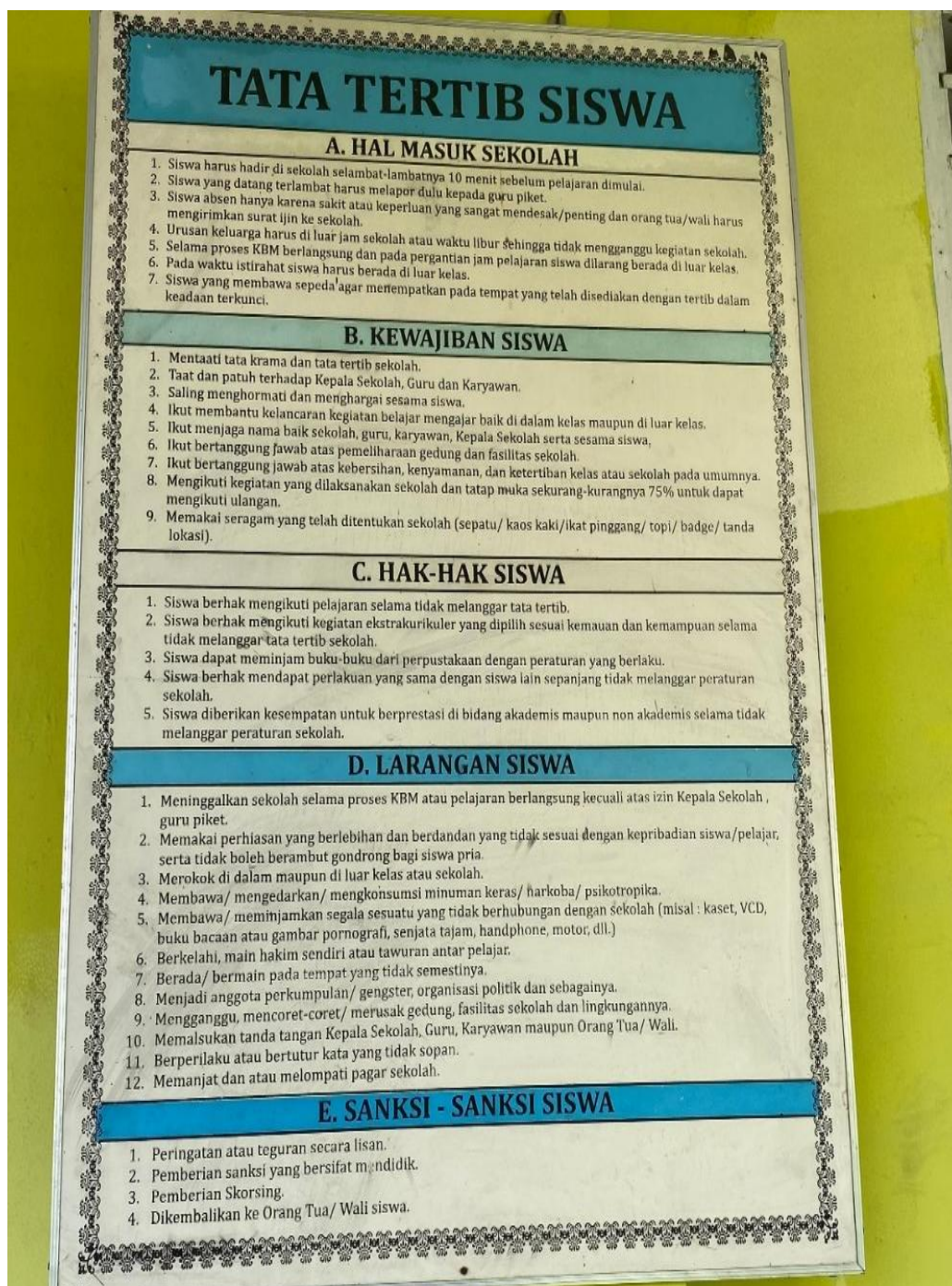
Kepala SD DDI Palu



Gambar 5. Tampak Depan Ruang Pramuka di SD DDI Palu



Gambar 6. Tampak Poster Penyambutan di SD DDI Palu





Gambar 11. Tampak Mading di SD DDI Palu



Gambar 12. Tampak Selogan 10K di SD DDI Palu

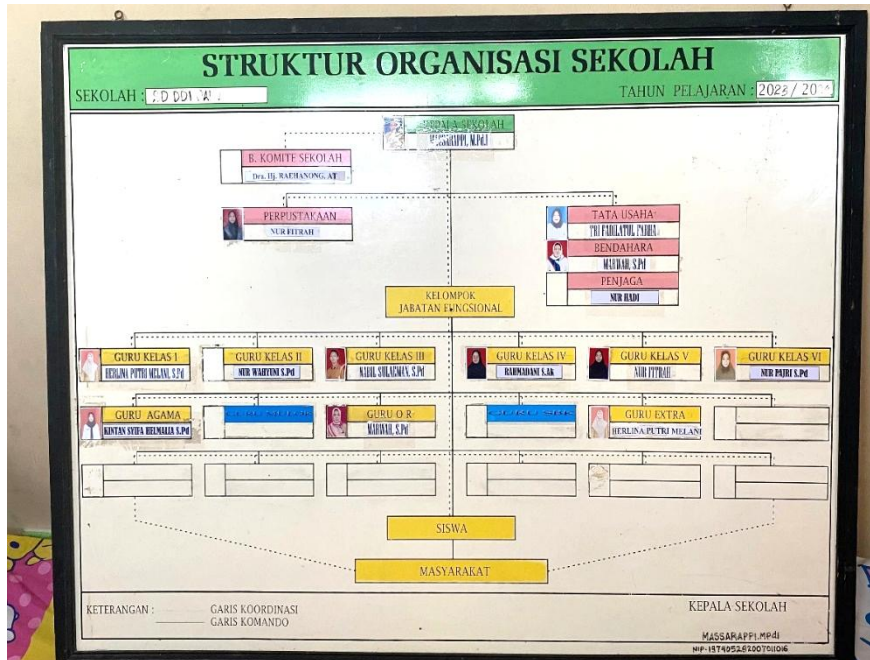
DAFTAR HADIR		
NO	NAMA	KETERANGAN
1	KEPALA SEKOLAH	ADA
2	MASSAHAPPE, M.Pd / NIP. 1970030 200701 1 010	TIDAK ADA
3	GURU KELAS I	TIDAK ADA
4	IBRAHIM PUDJI MELAN, S.Pd	TIDAK ADA
5	GURU KELAS II	TIDAK ADA
6	KEBAYAKARAN	TIDAK ADA
7	GURU KELAS III	ADA
8	ANDI SULAIMAN, S.Pd	ADA
9	GURU KELAS IV	ADA
10	RAMADANI, S.Pd	ADA
11	GURU KELAS V	ADA
12	NUH FIDDI	ADA
13	GURU KELAS VI	ADA
14	KH. FURSI, S.Pd	ADA
15	GURU AGAMA	ADA
16	KH. SYA BERNALIA	ADA
17	GURU PENJASKEB ORKES	ADA
18	MARWAL, S.Pd / NIP. 19620225 200106 2 0102	ADA
19	GURU SBK	ADA
20	GURU MULOK	ADA
	GURU BAHASA INGGRIS	ADA
	TENAGA PERPUSTAKAAN	ADA
	OPERATOR	ADA
	TRI PADICATUL FAHRA	ADA
	PENJAGA	ADA
	MUR BADI	ADA



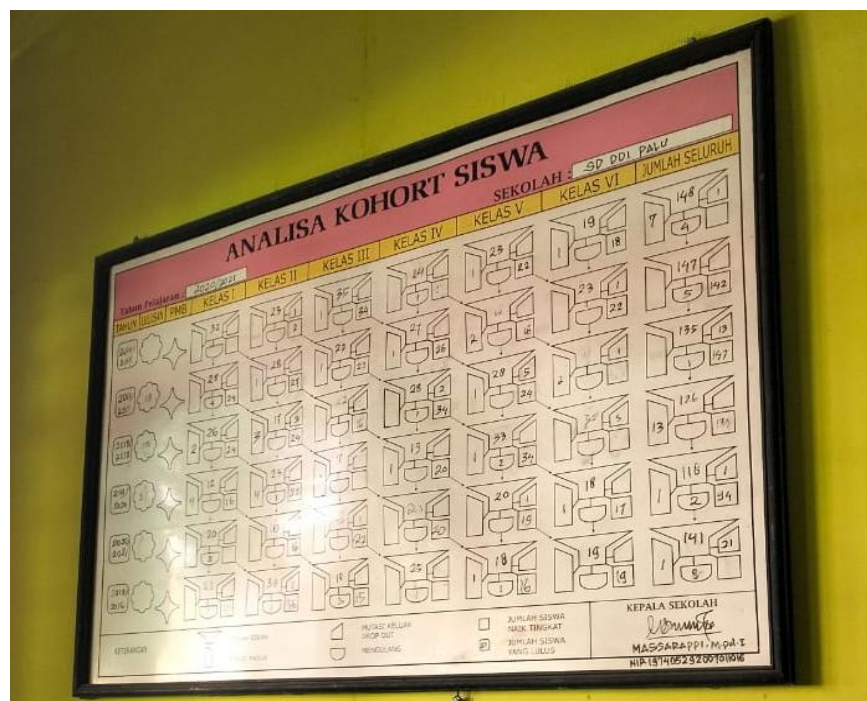
Gambar 14. Tampak Depan SD DDI Palu



Gambar 15. Tampak Tempat Parkir di SD DDI Palu



Gambar 16. Tampak Struktur Organisasi di SD DDI Palu



Analisis kohort siswa di SD DDI Palu adalah suatu metode untuk memantau dan mengevaluasi arus siswa dari tahun ke tahun, termasuk jumlah siswa baru,

kenaikan kelas, siswa yang tinggal kelas, mutasi masuk/keluar, serta angka kelulusan dan putus sekolah



Gambar 18. Tampak Dalam Ruang Kelas di SD DDI Palu

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi



Nama : Leni
 Nim : 181030083
 Tempat Tanggal Lahir: Lombok, 29 Desember 2000
 Anak : ke-2
 Alamat : Jl. Sungai Miu

B. Identitas Orang Tua

Ayah
 Nama : Kaapin
 pendidikan : SD/ sederajat
 Pekerjaan : Petani

Ibu
 Nama : Nikma
 Pendidikan : SD/ sederajat
 Pekerjaan : IRT

C. Riwayat Pendidikan

No.	Pendidikan	Tahun	Keterangan
1.	SDN 1 Lombok	2012	BERIJAZAH
2.	SMPN 1 Tinombo	2015	BERIJAZAH
3.	SMAN 1 Tinombo	2018	BERIJAZAH
4.	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) PALU	2025	AKTIF

