

## **BAB II**

### **LANDASAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

###### **a. Pengertian Strategi Kepala Sekolah**

kepala sekolah adalah gabungan kata dari kepala dan sekolah yang secara makna adalah pimpinan sebuah institusi, dalam arti ini berarti institusi pendidikan.<sup>9</sup> Kepala sekolah juga merupakan pimpinan institusi pendidikan di mana proses pembelajaran dilakukan secara formal. Kepala Sekolah sebagai pemimpin paling tinggi dan paling memiliki pengaruh dalam hal menentukan kemajuan sebuah institusi pendidikan. Sederhananya, kepala sekolah diartikan sebagai pemimpin yang bisa memberi arahan, bimbingan, pemberdayaan, serta menggerakkan seluruh anggota sekolah untuk menggapai tujuan pendidikan. Senada dengan ini, Kepala sekolah sebagai seseorang yang senantiasa membimbing kelompoknya dimulai dari diri sendiri.<sup>10</sup> Kepala sekolah harus memiliki kesadaran penuh bahwa tugasnya adalah melakukan koordinasi tugas pekerjaan serta menanamkan rasa tanggung jawab kepada seluruh bawahannya.

Berikutnya, sekolah selaku pimpinan tertinggi dalam sebuah institusi pendidikan harus menjadi orang yang paling bertanggung jawab untuk menentukan rencana pengelolaan pendidikan yang tepat bagi seluruh peserta

---

<sup>9</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

<sup>10</sup> Suwardi., Sawino., *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif Sd Muhammadiyah Kota Madiun*. Semarang: Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 9, No. 2, 2014.

didik.<sup>11</sup> Jelas dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang cukup untuk mengelola institusi pendidikan. Dari beberapa pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi sebuah institusi pendidikan harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah demi tercapainya seluruh tujuan pendidikan dan meningkatnya mutu pendidikan. Tentang aturan penetapan kepala sekolah sendiri ada dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional atau Nomor 13 tahun 2007. Disebutkan bahwa ada beberapa hal yang harus dipenuhi seseorang agar bisa memenuhi kriteria kepala sekolah, di antaranya: 1. menempuh pendidikan tinggi kependidikan atau non kependidikan di perguruan tinggi terakreditasi dengan gelar S1 atau D-IV, 2 dapat diangkat menjadi kepala sekolah dengan usia maksimal 56 tahun, 3 pengalaman mengajar minimal lima tahun menurut jenjang di madrasah masing-masing, 4 bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) minimal ada di pangkat III/c dan bagi non PNS penyetaraan pangkat ditetapkan oleh yayasan atau lembaga di tempat mengajar (urutan ke 4 ini tidak berlaku dalam ruang lingkup Madrasah, di karenakan pengajar di madrasah tidak ada yang (PNS). Syarat ini diberlakukan agar seseorang yang diangkat menjadi kepala sekolah adalah yang berpengalaman di dunia pendidikan.

---

<sup>11</sup> Ginting, Brista., *Hubungan Budaya Organisasi Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Sman Kota Binjai* . Binjai: Jurnal Tabularasa Pps Unimed Vol.8 No.1, 2011.

Lembaga pendidikan saling bersaing untuk bisa menghadirkan pelayanan dan program terbaik bagi tiap anak didik yang ada di sekolah mereka. Di sinilah pentingnya perencanaan strategi agar bisa mencapai suatu tujuan. Tiap-tiap institusi pendidikan perlu merumuskan langkah yang tepat dalam memilih strategi yang tepat supaya program yang telah dibuat berjalan secara efektif, tepat sasaran, dan tercapai sesuai harapan.

Lembaga pendidikan saling bersaing untuk bisa menghadirkan pelayanan dan program terbaik bagi tiap anak didik yang ada di sekolah mereka. Di sinilah pentingnya perencanaan strategi agar bisa mencapai suatu tujuan. Tiap-tiap institusi pendidikan perlu merumuskan langkah yang tepat dalam memilih strategi yang tepat supaya program yang telah dibuat berjalan secara efektif, tepat sasaran, dan tercapai sesuai harapan.

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik, cara. Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>12</sup>

Dalam hal ini, maka seorang pimpinan harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. Salah satu faktor yang menentukan

---

<sup>12</sup> Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Refika Aditama, 2011, h. 3.

efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi, penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat memahami beberapa strategi, akan dapat memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan.

Strategi kepemimpinan berarti suatu pola yang direncanakan dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan.<sup>13</sup> Dalam pengertian lain strategi kepemimpinan juga berarti suatu seni menggunakan kecakapan dan nara sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.<sup>14</sup>

Dari beberapa definisi strategi kepemimpinan yang dikemukakan maka, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan merupakan rangkaian dari rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga mampu mewujudkan/mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan dalam kaitannya dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah, maka tujuan yang akan dicapai yaitu peningkatan kinerja guru, Kepala Sekolah harus mampu menyusun strategi yang tepat agar visi, misi, dan tujuan pendidikan disekolah tersebut cepat tercapai.

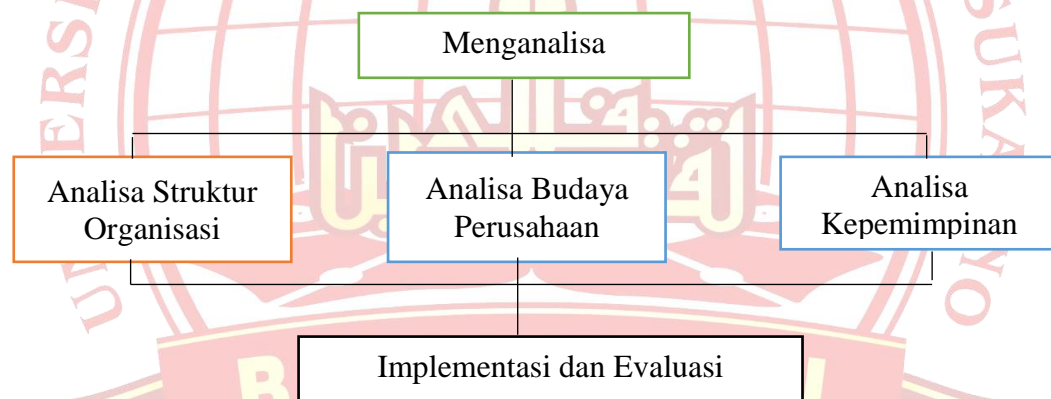
#### **b. Implementasi Strategi Kepala Sekolah**

---

<sup>13</sup> Ngalimun, Femeir Liadi dan Aswan, *Strategi Dan Model Pembelajaran Berbasis Paikem*, Banjarmasin: Pustaka Banua, 2013, h.8.

<sup>14</sup> Salusu, *Strategi Pengambilan Keputusan*, Jakarta: Pressindo, 2014, h. 101

Implementasi atau penerapan strategi kepala sekolah sebagai fase tindakan manajemen strategik. Maksudnya, fase ini menyangkut mobilisasi karyawan dan manajer dengan tujuan bagaimana mentransformasikan rencana strategi ke dalam wujud aksi. Selain itu, implementasi strategi sebagai sebuah proses manajemen.<sup>15</sup> Dalam arti ini, implementasi strategi kepala sekolah berarti aktualisasi strategi dan kebijakan yang dilakukan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur yang juga mencakup perubahan budaya secara menyeluruh, struktur dan atau sistem manajemen secara keseluruhan. Adapun bagan model sederhana dari proses implementasi strategi kepala sekolah yaitu:



**Bagan 2.1 Model Sederhana Proses Implementasi Strategi Kepala Sekolah**  
(sumber: Certo & Peter, 1990).<sup>16</sup>

Implementasi strategi ini mencakup beberapa tahapan. tahapan tersebut meliputi penentuan sasaran tahunan (*annual objective*), pengelolaan kebijakan (*policy management*), motivasi pegawai (*employee motivation*), alokasi sumber (*resources allocation*), yang secara keseluruhan itu supaya

<sup>15</sup> Abd. Rahim, Rahman & Radjab Enny. *Manajemen Strategi*, Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017

<sup>16</sup> Certo, S.C., & Peter, J. (1991) *Strategy Management Concept and Applications*, 2nd edition. New York: McGraw Hill

formula strategi dapat dilaksanakan. Selain itu, diperlukan juga adanya pengembangan budaya (*culture development*) yang dapat menunjang strategi, efektifitas struktur organisasi, pengarahannya pemasaran, penganggaran, pemanfaatan sistem informasi, dan kompensasi pegawai yang dikaitkan atau didasarkan penilaian pada kinerja organisasi. Selain tahapan, bagian penting lain adalah memastikan keberhasilan strategi yang sudah dipilih. Strategi kepala sekolah dapat berhasil jika mematuhi prinsip berikut ini:

1. Dijadikan acuan aktivitas sehari-hari para guru.
2. Sekolah berkomitmen menjalankan strategi dalam setiap tindakannya.
3. Manajemen sekolah memastikan aktivitas kerja sesuai dengan tujuan (*goals*) sekolah.

Dalam menunjang hal di atas, beberapa langkah implementasi strategi kepala sekolah diperlukan yaitu:

1. Identifikasi sasaran tahunan (*annual objectives*), sebagai pedoman implementasi strategi mencapai target jangka panjang;
2. Pengembangan strategi fungsional (*functional strategy*), sebagai penerjemah strategi umum ke dalam unit-unit lewat rencana tindakan (*action plan*);
3. Mengomunikasikan kebijakan (*policy*), sebagai acuan para manajer operasional dan bawahannya menjalankan strategi.

Selain pengertian-pengertian di atas, David menyuguhkan pengertian yang lebih lengkap terkait implementasi strategi dengan menyebut konsep itu sebagai segenap aktifitas tindakan, dilakukan semua unsur atau jajaran di

dalam perusahaan, berdasarkan acuan tindakan yang sistematis, dalam mencapai sasaran strategi.<sup>17</sup>

### c. **Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berkaitan dengan kompetensi kepala sekolah, ada beberapa hal yang dituliskan dalam Peraturan Mendiknas Nomor 13 Tahun 2007, di antaranya: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial, hal ini adalah kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam menghadapi dinamika institusi pendidikan. Kompetensi menjadi salah satu faktor yang bisa mendorong terwujudnya visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah yang dicapai melalui program yang dilakukan secara terencana. Kepala sekolah dapat memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menjalankan program sekolah dengan kemampuan manajerial yang dimiliki.

Kepemimpinan kepala sekolah ini dibahas oleh Yogaswara yang menyebut salah satu tanda kemampuan manajerial kepala sekolah adalah pengambilan keputusan yang tepat, akurat, dan relevan.<sup>18</sup> Kemampuan manajerial kepala Sekolah bisa dilihat dari program kerja yang dirumuskan, koordinasi program yang dijalankan baik dengan guru maupun anggotamadrasah lainnya, dan adanya evaluasi terhadap seluruh strategi yang sudah dijalankan bersama. Lebih detail lagi, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2017 disebutkan juga beberapa

---

<sup>17</sup> David, Fred R. dan Forest R David, *Strategic management concept and cases*. Edinburgh: Pearson education, 2017.

<sup>18</sup> Yogaswara, Atep. 2010. Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Oktober 2010.

Kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah, di antaranya yaitu:

1. kemampuan menyusun rencana untuk Sekolah,
2. kemampuan mengembangkan organisasi,
3. kemampuan mendapatkan sumber daya yang optimal,
4. Mengelola perubahan dan pengembangan Sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif,
5. Membangun budaya Sekolah yang kondusif dan inovatif,
6. Mengelola sumber daya manusia (guru dan karyawan madrasah) secara optimal,
7. Mengelola sarana dan prasarana Sekolah secara optimal,
8. Mengelola hubungan Sekolah dan masyarakat dengan baik,
9. Mengelola penerimaan peserta didik untuk penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik,
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran,
11. Mengelola keuangan secara akuntabel, transparan dan efisien,
12. Mengelola administrasi/ ketatausahaan Sekolah,
13. Mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik,
14. Mengelola sistem informasi Sekolah dalam mendukung penyusunan program madrasah,
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah,



16. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjut,
17. Dapat mewujudkan visi misi yang telah di buat oleh madrasah.

Dengan detail fungsi manajerial yaitu bahwa kepala Sekolah harus benar-benar kompeten. Mulai dari perencanaan program, pemanfaatan sumber daya yang ada, monitoring, serta evaluasi seluruh strategi yang dilakukan untuk tindak lanjut dari strategi program tersebut. Demi bisa memaksimalkan kemampuan manajerialnya, kepala Sekolah harus memiliki kemampuan manajemen waktu. Mulyasa dalam penelitiannya menjelaskan tiga hal yang harus diperhatikan dalam upaya manajemen waktu, di antaranya: 1. Penggunaan waktu produktif dan efisien 2. Memberi penghargaan kepada anggota sekolah yang disiplin terhadap waktu 3. Mencontohkan cara disiplin serta manajemen waktu dalam pelaksanaan tugas harian.<sup>19</sup>

#### **d. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah**

Kepala Sekolah sebagai komponen utama di dalam pendidikan harus mengetahui tugas dan fungsi Kepala Sekolah. Diantaranya, tugas utama kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok.

---

<sup>19</sup> Mulyasa, E., *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: PT Bumi Askara, 2012.

- 2) Meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang baik.
- 3) Mengingatkan tujuan akhir dari perubahan.
- 4) Membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antar pihak yang berkaitan.
- 5) Menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan.

Adapun fungsi Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin adalah memerhatikan dan mempraktikkan fungsi kepemimpinan kehidupan Sekolah, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memperlakukan semua bawahannya dengan cara yang sama sehingga tidak terjadi diskriminasi. Sebaliknya, dapat menciptakan semangat kebersamaan diantara mereka, yaitu guru, staf, dan para peserta didik.
- 2) Memberikan sugesti atau saran kepada para bawahan dalam melaksanakan tugas seperti guru, staf dan siswa dalam rangka memelihara, bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- 3) Bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf dan peserta didik baik berupa dana, peralatan, waktu, maupun suasana yang mendukung.
- 4) Katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) Menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah.

- 6) Memberikan penghargaan dan pengakuan pada setiap bawahannya yang dapat diwujudkan dalam sebagai bentuk seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan, dan sebagainya.<sup>20</sup>

**e. Indikator Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Adapun indikator Kepala Sekolah yaitu

1. *Kepala Sekolah sebagai Manager*,  
Orang yang bertanggungjawab untuk mengarahkan, memimpin dan mengkoordinasi untuk mencapai tujuan.
2. *administrator*,  
yang bertugas mengurus atau mengelola sesuatu di sekolah
3. *supervisor*,  
jabatan yang bertanggungjawab untuk mengawasi dan pemimpin kinerja bawahannya.
4. *leader* (pemimpin),  
Pemimpin yang bertanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya di sekolah untuk mencapai tujuan.
5. *innovator* (pencipta), dan  
yang dapat mengidentifikasi kebutuhan dalam suatu industri, untuk melihat peluang didalamnya.
6. *motivator* (pendorong).  
Kepala sekolah yang berperan memberikan kekuatan mental, semangat kepada guru.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Hasan, Basri. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia. 2014.

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian kinerja guru

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang berarti hasil kerja, pelaksanaan, dan semua pengerjaan yang di perintahkan. Kinerja berkaitan dengan pelaksanaan dan hasil kerja.<sup>22</sup> Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 bab 1 pasal 1 yang membahas tentang guru dan dosen, di sini di jelaskan bahwa guru merupakan pendidikan yang profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengajar, melatih serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal maupun dasar serta pendidikan menengah.<sup>23</sup>

Kinerja Guru adalah sekumpulan kegiatan guru yang menggambarkan sejauh mana hasil sudah dicapai dalam melaksanakan tanggung jawabnya serta tugas dalam bentuk publik, baik berupa kekurangan maupun kelebihan yang telah terjadi.<sup>24</sup> Kinerja guru yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam sebuah lembaga maupun organisasi sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan keluaran (output) yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Adapun pengertian kinerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional

---

<sup>21</sup> Muchlas Samani dkk. *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. 2009

<sup>23</sup> Hary Susanto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan", *Jurnal Pendidikan Vokasi*, (Vol. 2, No. 2, tahun 2012), hlm 200.

<sup>24</sup> Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru", *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*. hlm. 1024

Nomor 35 tahun 2010 menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan proses serta hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya antara lain merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing serta melatih peserta didik. Disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dilihat juga dari prestasi kerja guru secara kualitas maupun kuantitas serta dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kompetensi pedagogik, profesional kepribadian serta sosialnya. Yang di maksud kompetensi pedagogik ialah guru dapat menguasai peserta didik, materi, kegiatan, sedangkan untuk kompetensi profesional kepribadian ialah mencakup norma-norma, dan untuk kompetensi sosial ialah inklusif, objektif serta komunikasi.

#### **b. Jenis Kinerja Guru**

Terdapat empat jenis kinerja guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. berikut penjelasan mengenai kompetensi pedagogik di lihat dari segi etimologi berasal dari bahasa yunani "*pedagogia*" yang artinya anak-anak, pedagogik juga berasal dari kata *paedos* yang artinya anak dan *ago* yang artinya memimpin atau membimbing. Jadi pedagogik artinya membimbing anak-anak.<sup>25</sup> Pendidik dalam proses belajar memiliki peran dalam menentukan kualitas pembelajaran. Guru harus dapat menunjukkan kepada peserta didik mengenai cara mendapatkan pengetahuan, sikap nilai dan

---

<sup>25</sup> M. Ngalim Purwanto, Ilmu Pendidikan, (Bandung, Ramaja Rosdakarya, tahun 2000) hlm.3

ketrampilan. Pembelajaran dapat dikatakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>26</sup>

Kompetensi pedagogik ialah kemampuan seseorang dalam bidang pendidikan. seorang guru diharuskan untuk memiliki pengetahuan, pemahaman, kemampuan dan ketrampilan pada bidang profesi kependidikan.<sup>27</sup> Pasal 28 ayat 3 PP Republik Indonesia No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang di maksud dengan kompetensi pedagogik ialah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan peserta didik.<sup>28</sup>

Disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan untuk dapat mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi serta pengembangan peserta didik. Untuk mengembangkan kompetensi pedagogik dapat dilakukan melalui MGMP (melalui diskusi), DIKLAT (mengirimkan guru untuk pelatihan), maupun Workshop.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2008 tentang Guru, kemampuan pedagogik yang di miliki seorang guru antara lain:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik

---

<sup>26</sup> Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru PAI di Madrasah*. Jurnal El-Qudwah, (Vol.5, No. 1, tahun 2011), hlm 157

<sup>27</sup> Ismail, *Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru PAI dalam Pembelajaran*. Jurnal Mudarrisuna, (Vol. 2, No. 4, tahun 2015. Hlm 57

<sup>28</sup> PP RI No 19 tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika, tahun 2005), hlm 68.

- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus
- 4) Perencanaan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi pembelajaran
- 8) Pengembangan peserta didik.<sup>29</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka ruang lingkup kompetensi pedagogik adalah:

- a) Pengembangan kurikulum

Indikator antara lain: Guru dapat menyusun silabus sesuai dengan kurikulum, guru dapat merencanakan pembelajaran yang sesuai dengan silabus, guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran, dan guru memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.

- b) Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

Indikator antara lain: Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap dan di dukung dengan contoh pengalaman diri sendiri, guru memiliki jurnal pembelajaran dan catatan, guru memanfaatkan bukti gambaran kinerja, guru dapat mengaplikasikan PKB dalam perencanaan pembelajaran, guru melakukan penelitian dan mengembangkan karya inovasi, serta dapat memanfaatkan teknologi dalam berkomunikasi.

- c) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

---

<sup>29</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 122

Indikator antara lain: Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu, guru harus meninggalkan kelas dan mengaktifkan siswa, guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar, guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal dengan memberikan alasan jika tidak dapat menghadiri kegiatan, guru menyelesaikan semua kegiatan administrasi maupun non pembelajaran dengan tepat waktu, guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif, dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.

d) Penilaian dan evaluasi

Indikator antara lain: Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik atau kompetensi dasar yang sulit, guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikan untuk meningkatkan pembelajaran, guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.

**c. Indikator Kinerja Guru**

Guru memiliki kinerja yang baik jika dapat menguasai lima kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.<sup>30</sup> Indikator kinerja guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan

<sup>30</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo, tahun 2013), hlm 73.



unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan.<sup>31</sup> Standar kerja guru mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 35 dijelaskan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta menilai hasil pembelajaran. Adapun indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran

Merencanakan pembelajaran yaitu tahap pembuatan yang berhubungan dengan persiapan pembelajaran. Guru sebelum melaksanakan proses pembelajaran terlebih dahulu mempersiapkan RPP. Komponen yang terdapat dalam pembuatan RPP antara lain: standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok (pembelajaran), kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar.<sup>32</sup>

Program pembelajaran jangka pendek RPP yaitu pembelajaran lebih rinci serta spesifik di tandai dengan adanya komponen-komponen identitas sekolah, identitas mata pelajaran atau sub tema, kelas, materi pokok, alokasi waktu, kompetensi dasar, kompetensi inti, indikator pencapaian, tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pembelajaran, media pembelajaran, kegiatan.<sup>33</sup>

2. Pelaksanakan pembelajaran

---

<sup>31</sup> Muspawi Mohamad, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), Februari 2021, 101-106 hal 102

<sup>32</sup> Pendidikan Nasional, *Pengembangan Silabus*, (Jakarta: Makalah Sosialisasi KTSP, 2016)

<sup>33</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 16

Pembelajaran yaitu kegiatan interaksi antara guru dengan peserta didik. Guru sepenuhnya mendukung seluruh perkembangan peserta didik di kelas.<sup>34</sup> Kegiatan pembelajaran di kelas ialah kegiatan inti dalam penyelenggaraan pendidikan di tandai dengan kegiatan pengolahan kelas, penggunaan media, sumber belajar, penggunaan metode dan strategi pembelajaran.<sup>35</sup>

### 3. Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pendidikan merupakan kegiatan pengendalian, penjaminan serta penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan, jenjang dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban pendidik.<sup>36</sup> Tujuan evaluasi pembelajaran yaitu untuk mengetahui efektif dan efisien sistem pembelajaran seperti tujuan, materi, metode, sumber belajar, lingkungan, strategi pembelajaran, dan membantu peserta didik.<sup>37</sup>

### 4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian Kinerja Guru antara lain:

- 1) Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan.
- 2) Menyusun silabus pembelajaran.
- 3) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran.
- 4) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.

<sup>34</sup> Senem Seda Sahenk, *Characteristics Of The Headmasters, Teachers and Students In An Effective School*, (Turkey: Marmara University, 2010).

<sup>35</sup> UU Sisdiknas no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab 1 pasal 1 ayat 21.

<sup>35</sup> Asrul dkk, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: Cipustaka Media, 2014), hlm 12

<sup>36</sup> UU Sisdiknas no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab 1 pasal 1 ayat 21.

<sup>37</sup> Asrul dkk, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: Cipustaka Media, 2014), hlm 12

- 5) Menyusun soal sesuai mata pelajaran.
- 6) Menilai dan mengevaluasi proses hasil belajar peserta didik pada mata pelajaran di kelas.
- 7) Menganalisis hasil penilaian pembelajaran.
- 8) Melaksanakan pembelajaran dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi.
- 9) Melaksanakan bimbingan konseling di kelas menjadi tanggungjawab
- 10) Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi
- 11) Proses dan hasil belajar tingkat nasional dan internasional.
- 12) Membimbing guru pemula dalam program induksi
- 13) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran
- 14) Melaksanakan pengembangan diri
- 15) Melaksanakn publikasi ilmiah
- 16) Membuat karya inovatif.<sup>38</sup>

### **3. Faktor-faktor penghambat strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.**

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga bila diterapkan pada pekerja maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang

---

<sup>38</sup> Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

mempengaruhinya. Semua ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan dan faktor situasi, seperti iklim kerja, tingkat gaji, kesempatan berprestasi, kelengkapan media pembelajaran dan lain sebagainya.

Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi dan (4) karakteristik pekerjaan.<sup>39</sup> Dengan demikian, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu;<sup>40</sup>

#### 1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

#### 2. Faktor Kemampuan

---

<sup>39</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013, h. 50.

<sup>40</sup> Uhar Saputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2013, h. 172-173.

Secara psikologi kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan adalah pengelola terdepan yang memutuskan dapat tidaknya setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar dan pembelajaran.<sup>41</sup> Kepala sekolah memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam sekolah yang bersangkutan.

Salah satu faktor yang dapat menghambat strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah banyaknya tugas dan tanggung jawab pada guru, kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran (Alat peraga seperti halnya alat untuk membantu peserta didik dalam menunjang setiap mata pelajaran yang diberikan oleh guru), sarana prasarana yang minim juga termasuk dalam kategori permasalahan yang menghambat kepala sekolah.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Rawita, Ino Sutisno. *Mengelola Sekolah Efektif: Perspektif Manajerial dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo. 2012

<sup>42</sup> Mulyadi dan Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers 20211

Beberapa strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah:<sup>43</sup>

1. Pembinaan disiplin
2. Menjadi teladan bagi guru dan peserta didik
3. Mengadakan seminar dan pelatihan
4. Bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain
5. Mendatangkan para ahli
6. Memberikan kesempatan kepada guru untuk saling mengadakan supervisi.

Kepala sekolah harus lebih fokus memberikan perhatian pada kegiatan-kegiatan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar melalui perbaikan kinerja guru yang ditagannya.<sup>44</sup>

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh internal maupun eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:<sup>45</sup>

1. Kepribadian dan Dedikasi

---

<sup>43</sup> Komariah dan Triatna. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara

<sup>44</sup> Uray Iskandar. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal. Sambas: Pengawas SMP Dinas Pendidikan

<sup>45</sup> Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 447- 456.

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai cirri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik.

## 2. Pengembangan Profesi

profesi merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapan.

## 3. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Kompetensi guru merupakan kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (learning what to be learnt), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka kedalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya.

## 4. Hubungan Dengan Masyarakat

Kemampuan guru membawa diri tengah masyarakat dapat mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap guru. Guru harus bersikap

sesuai dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, responsif, dan komunikatif terhadap masyarakat, serta toleran dan menghargai pendapat mereka. Agar hubungan dengan masyarakat terjamin baik dan berlangsung kontinu, diperlukan peningkatan profesi guru dalam hal berhubungan dengan masyarakat.

Dari penjelasan di atas jika dikaitkan dengan kinerja guru, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekurang-kurangnya ada tiga faktor yang akan mempengaruhinya, yaitu (1) kemampuan, (2) upaya, (3) peluang atau kesempatan.<sup>46</sup>

#### **4. Upaya Upaya Kepala Sekolah Mengatasi Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.**

Kepala sekolah bisa melakukan beberapa cara untuk mengatasi faktor penghambat dan meningkatkan kinerja guru ada beberapa alternative pemecahan masalah dalam upaya meningkatkan kinerja guru diantaranya:<sup>47</sup>

1. Memberikan contoh kinerja yang baik dalam keseharian di sekolah
2. Memberikan teguran kepada guru yang berkinerja kurang baik
3. Mengingatkan guru yang berkinerja kurang baik tentang tujuannya menjadi guru
4. Menggunakan forum rapat untuk membina kedisiplinan guru
5. Memberdayakan guru dan memberi kewenangan luas dalam meningkatkan kinerja

---

<sup>46</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012, h. 35.



6. Mengedepankan guru muda untuk membantu guru senior
7. Melakukan pelatihan dan pengembangan profesional
8. Memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai
9. Mendorong kolaborasi dan pertukaran ide
10. Memberi pengakuan atas prestasi

Selain itu kepala sekolah juga harus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang efektif dengan guru, mengawasi kegiatan-kegiatan guru, memberikan penilaian kinerja guru yang adil tanpa memandang status guru agak tidak ada kecemburuan antar guru, memotivasi guru dengan penggunaan sarana dan prasarana yang ada, dan mendengar keluhan kesah dari guru lalu bertukar pikiran, dan lainnya.<sup>48</sup> Kepala sekolah juga harus mendatangkan motivator sebagai pendorong, pengarah, dan sekaligus penggerak perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan.<sup>49</sup> Mendatangkan seorang motivator perlu sesekali dilakukan guna membangkitkan kembali semangat guru-guru dalam menjalankan tugasnya. Mungkin guru-guru tersebut akan merasa lepas dari kejenuhan dan mendapatkan energi baru serta siap untuk tugas-tugas selanjutnya. Hal ini akan memberikan sesuatu yang positif untuk keberhasilan pengajaran yang dilaksanakannya.

---

<sup>48</sup> Mulyasa E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya.

<sup>49</sup> Fitrah, Muh. 2017. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Penjaminan Mutu* 3(1):31. Ahamed Y, Macdonald H, Reed K, Naylor PJ, Liu-Ambrose T, and McKay H. 2007. "School-Based." *Medicine & Science in Sports & Exercise* 39(2):371-76.

## B. Hasil Penelitian yang Terdahulu yang Relevan

Penulis telah melakukan beberapa penelusuran terhadap beberapa karya terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, antara lain:

- 1) Tesis “*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah di SMP Muhammadiyah 1 dan SMP Negeri 1 Surakarta Tahun 2016/2017*”, disusun oleh Feri Akhyar (2018) pada Program Magister Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tesis ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta dan SMP Negeri 1 Surakarta. Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) dan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari lapangan, dan dalam penelitian ini yang menjadi objek ialah Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Surakarta dan SMP Negeri 1 Surakarta, kegiatan dan sekolah tersebut. Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam meningkatkan kualitas sekolah, Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 dan SMP Negeri 1 Surakarta mempunyai strategi masing-masing, mampu melaksanakan tugas kepemimpinan dan tugas guru yang sesuai dengan peraturan pemerintah. Dari manajemen dan strategi- strategi yang digunakan masing Kepala Sekolah tersebut maka dapat menjadikan sekolah yang berkualitas baik dari segi akademis maupun dari segi moral keagamaan, hal tersebut ditandai dengan banyaknya prestasi yang dimiliki, akreditasi yang baik dan kepercayaan masyarakat.

- 2) Tesis “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi”. Disusun oleh Fitri Sovia Nery, pada program studi Magister Ilmu Administrasi Publik (2020). Tesis ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi. dari penelitian tersebut diperoleh dari uji t yaitu variabel (X) motivasi kerja hanya kebutuhan aktualisasi diri yang berpengaruh terhadap kinerja guru MAN Tebing Tinggi. Sedangkan Uji F diperoleh bahwa semua variabel (X) motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN Tebing Tinggi. Saran yang diberikan diharapkan semua guru MAN Tebing Tinggi meningkatkan motivasi kerja agar kinerja guru MAN Tebing Tinggi dapat meningkat.
- 3) Jurnal “Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru” diteliti oleh Kusen, Rahmad Hidayat, Irwan Fathurrochman, dan Hamengkubuwono (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pokok dalam meningkatkan kompetensi guru dalam hal pedagogi, profesional, pribadi dan sosial. Hasil penelitian ini yaitu dapat disimpulkan bahwa strategi utama dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pemberdayaan oleh pengawas pendidikan.

- 4) Jurnal yang berjudul “*The Principal’s Leadership in Improving the Quality of Education*” yang disusun oleh Tri Hastuti, Muhammad Kristiawan, Mulyadi, tahun 2020 pada International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT) Fokus penelitian ini untuk mengetahui proses kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemimpin, manajer, administrator, supervisor, innovator dan motivator dalam membangun peningkatan mutu pendidikan di sekolah dengan cara memanfaatkan kesempatan yang dimiliki, cara menghadapi masalah dan kemampuan dalam membangun hubungan baik dengan SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada di Sekolah.
- 5) Jurnal yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Guru” yang disusun oleh Mohamad Muspawi, pada tahun 2021. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kinerja guru merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian guru dan pihak terkait, guru harus memiliki kinerja yang baik, baik buruknya kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa, sebab guru merupakan figur sentral dalam melayani pendidikan siswa di sekolah, dari guru ilmu pengetahuan mengalir ke diri siswa, dan dari kinerja guru pula kepribadian dan prestasi siswa terbentuk. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: 1) Membina kinerja guru, 2) Mengawasi kinerja guru, 3) Memberikan motivasi, 4) Mengevaluasi kinerja guru.

Adapun tabel perbedaan dari penelitian diatas yaitu:

Tabel 2.1 Perbedaan Yang Diteliti Dan Yang Akan Diteliti

N0	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Feri Akhyar	<i>Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah di SMP Muhammadiyah 1 dan SMP Negeri 1 Surakarta Tahun 2016/2017</i>	Sama-sama mengkaji mengenai strategi kepala sekolah.	penelitian ini membahas tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah. Dari manajemen dan strategi-strategi yang digunakan masing Kepala Sekolah tersebut maka dapat menjadikan sekolah yang berkualitas baik dari segi akademis maupun dari segi moral keagamaan, hal tersebut ditandai dengan banyaknya prestasi yang dimiliki, akreditasi yang baik dan kepercayaan masyarakat.
2	Fitri Sovia Nery	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing	Sama-sama mengkaji tentang strategi kinerja guru.	Penelitian ini tidak membahas mengenai strategi kepala sekolah, jenis penelitian yang

		Tinggi.		digunakan kuantitatif. Dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN)
3	Kusen, Rahmad Hidayat, Irwan Fathurrochman, dan Hamengku buwono.	Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru	Sama-sama membahas mengenai strategi kepala sekolah.	Menunjukkan bahwa strategi utama dalam meningkatkan kompetensi guru yaitu melalui pembedayaan oleh pengawas serta strategi kepala sekolah yang tepat.
4	Tri Hastuti, Muhammad Kristiawan, Mulyadi	<i>The Principal's Leadership in Improving the Quality of Education</i>	Sama-sama membahas mengenai kepemimpinan kepala sekolah	Fokus penelitian ini untuk mengetahui proses kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemimpin, manajer, administrator, supervisor, innovator dan motivator dalam membangun peningkatan mutu pendidikan

				di sekolah dengan cara memanfaatkan kesempatan yang dimiliki, cara menghadapi masalah dan kemampuan dalam membangun hubungan baik dengan SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada di Sekolah.
5	Mohamad Muspawi	Strategi Peningkatan Kinerja Guru	Sama-sama membahas mengenai peningkatan kinerja guru, dan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah.	Penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja guru merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian guru dan pihak terkait, guru harus memiliki kinerja yang baik.

### C. Kerangka Berpikir

Penulis menyusun kerangka berpikir (kerangka konseptual) sebagai acuan penelitian terkait *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 145 Seluma*. Adapun teori yang membahas tentang kepala sekolah berperan sebagai manajer, administrator, dan supervisor, leader, inovator dan otivator

adalah Amiruddin Siahaan dalam jurnal Tarbiyah berjudul "Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Manajer dalam Pengembangan Pendidikan". Kondisi nyata peningkatan kinerja guru di *Sekolah Dasar Negeri 145 Seluma*. Tampak dari indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu

**Bagan 2.2 Kerangka Berfikir**

