

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU  
DI PRATEEPSART ISLAM WITTAYA SCHOOL**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



oleh:

**MISS ILHARM CHAROTMAH**

NIM: 1403036109

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miss Ilharm Charotmah

NIM : 1403036109

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PRATEEPSART  
ISLAM WITTAYA SCHOOL**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri,  
kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 17 Juni 2019

Pembuat pernyataan,



**Miss Ilharm Charotmah**

NIM: 1403036109



KEMENTERIAN AGAMA R.I.  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang  
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

### PENGESAHAN

Naskah skripsi dengan:

**Judul** : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI  
PRATEEPSART ISLAM WITTAYA SCHOOL**

**Nama** : Miss Ilharm Charotmah  
**NIM** : 1403036109  
**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Program Studi** : S1

Telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh dewan penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Agama Islam.

Semarang, Juni 2019

Dewan Penguji

Ketua,

Sekretaris,

  
**Drs. H. Wahyudi, M.Pd.**  
NIP: 19680314 199503 1 001

  
**Dr. Fakhuroji, M.Pd.**  
NIP: 19770415 200701 1 032

Pengujian I,

Pengujian II,

  
**Dr. Fahrurrozi, M.Ag.**  
NIP. 19770816 200501 1 000

  
**Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.**  
NIP. 19520208 197612 2001

Pembimbing I,

Pembimbing II

  
**Drs. H. Wahyudi, M.Pd.**  
NIP: 19680314 199503 1 001

  
**Dr. Fakhuroji, M.Pd.**  
NIP: 19770415 200701 1 032



## NOTA DINAS

Semarang 17 Juni 2019

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamualaikum wr.wb.*


Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pratepsart Islam Wittaya School, Thailand**  
Nama : Miss Ilham Charotmah  
NIM : 1403036109  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program studi : S.1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diujikan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam siding Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Pembimbing I



**Drs. H. Wahyudi, M.Pd.**

NIP: 19680314 199503 1 001

## NOTA DINAS

Semarang 17 Juni 2019

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamualaikum wr.wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Prateepsart Islam Wittaya School, Thailand**  
Nama : Miss Ilham Charotmah  
NIM : 1403036109  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program studi : S.1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diujikan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Pembimbing II

**Dr. Fatkhuroji M.Pd.**

NIP: 19770415 200701 1 032

## ABSTRAK

Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Prateepsart Islam Wittaya school Thepha, Thailand

Penulis : Miss Ilharm Charotmah

NIM : 1403036109

Dalam suatu lembaga sekolah dibutuhkan seorang pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya school Thepha, Thailand. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Data diperoleh dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Thailand, adalah pemimpin yang menggunakan pola kepemimpinan transformasional. Kendala kepemimpinan kepala sekolah adalah guru-guru sebagian belum mempunyai rasa tanggungjawab sebagai guru yang baik, beberapa guru masih mempunyai skill atau keterampilan dibawah standar seorang guru professional, dan sebagian guru belum bisa menggunakan alat dan media pembelajaran secara efektif.

Saran saya terhadap tenaga pendidik di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Thailand, adalah untuk berusaha menjadi guru yang professional dengan menguasai materi dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa agar guru juga dapat meningkatkan kinerjanya, selalu mengembangkan diri dengan banyak berprestasi, terus mengembangkan kelompok kerja guru yang aktif dan kreatif agar berkembang lebih professional, sehingga dapat meningkatkan kualitas lulusan dan nama baik lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/1987. Untuk Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	'
ث	s	غ	g
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	z	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	'
ص	s	ي	y
ض	d		

### Bacaan madd:

ã = a panjang

î = i panjang

û = u panjang

### Bacaan diftong:

au = اُو

ai = اِي

iy = اِي

## MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami” QS. As- Sajdah (32): 24



## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan semesta alam, atas segala limpahan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya. Sehingga penulis diberikan kemampuan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi kita, beserta keluarganya, sahabat – sahabatnya dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan kerendahan hati dan kesadaran penuh, dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada hamba-hamba Allah yang telah membantu dan menjadi motivasi penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan, diantaranya kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. Muhibbin, M.Ag
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. H. Raharjo, M.Ed. St.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fahrurrozi, M.Ag., Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkhuroji, M.Pd., yang telah mengijinkan pembahasan skripsi ini.
4. Pembimbing I dan Pembimbing II, Drs. Wahyudi, M.Pd., dan Dr. Fatkhuroji, M.Pd., yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, dorongan, dan saran yang berguna selama penyusunan skripsi dari awal sampai akhir, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang karena telah member penelitian dengan ilmu yang berguna.

6. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademik di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
7. Kepada kedua orang tuaku Bapak dan Ibu tercinta.
8. Kakak dan adekku tersayang, yang selalu memberikan warna, semangat serta doa sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Sahabat-sahabat Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2014 yang tidak bias saya sebutkan satu persatu atas semangat dan kebersamaan kita selama ini telah berjuang bersama dalam meraih cita-cita.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan keluarga besar Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia (PMIPTI) Semarang.
11. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan amal baik yang telah diberikan akan dibalas oleh Allah SAW, Dengan pahala yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis secara khusus dan umumnya bagi para pembaca semuanya. Amin.

Semarang 17 Juni 2019

Penulis

Miss Ilham Charotmah  
NIM: 1403036109

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>TRANSLITERASI</b> .....	vii
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	9
1. Kepemimpinan .....	9
2. Pola kepemimpinan .....	13
a. Kepemimpinan Transformasional ....	14
b. Kepemimpinan Situasional .....	16
c. Kepemimpinan Manajerial .....	17
3. Kepala Sekolah .....	19
4. Kepemimpinan Kepala sekolah .....	21
a. Aspek Akseptabilitas .....	22
b. Aspek Kapabilitas .....	23
c. Aspek Integritas .....	24

5. Kinerja Guru .....	25
a. Pengertian Kinerja Guru .....	25
b. Menilai Kinerja Guru .....	26
c. Upaya Peningkatan Kinerja Guru ....	28
d. Peningkatan Profesionalitas Guru ...	30
6. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	32
B. Kajian Pustaka .....	35
C. Kerangka Berfikir .....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	40
B. Tempat Penelitian .....	41
C. Sumber Data .....	41
D. Fokus Penelitian .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Uji keabsahan Data .....	44
G. Teknik Analisis Data .....	44

### **BAB IV: DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

A. Gambaran Umum Prateepsart Islam Wittaya School .....	47
B. Deskripsi Data.....	54
1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di prateepsart Islam wittaya school.....	54
2. Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di prateepsart Islam wittaya School .....	70
C. Analisis Data.....	72
1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di prateepsart Islam wittaya school.....	73

2. Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di prateepsart Islam wittaya school.....	74
D. Keterbatasan Penelitian.....	75

**BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78
C. Kata Penutup .....	79

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Foto-foto di Prateepsart Islam Wittaya School	82
Lampiran II	Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi .....	84
Lampiran III	Surat Izin Riset.....	85
Lampiran IV	Surat Keterangan Riset dari Sekolah.....	86
Lampiran V	PIAGAM KKN .....	87
Lampiran VI	Sertifikat IMKA.....	88
Lampiran VII	Sertifikat TOEFL .....	89
Lampiran VIII	Sertifikat Bahasa Indonesia.....	90
Lampiran IX	Pedoman Wawancara.....	91
Lampiran X	Pedoman Observasi.....	94
Lampiran XI	Pedoman Dokumentasi .....	95
Lampiran XII	Transkrip Wawancara .....	96

## DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 4.1 Keadaan guru di Prateepsart Islam Wittaya School	52
Tabel 4.2 Keadaan siswa di Prateepsart Islam Wittaya School	53
Tabel 4.3 Sarana dan prasarana di Prateepsart Islam Wittaya School	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	39
Gambar 4.1	Memotivasi semangat kerja .....	55
Gambar 4.2	Memberi penghargaan .....	57
Gambar 4.3	Pembinaan disiplin .....	59
Gambar 4.4	Memberi konsultasi .....	61
Gambar 4.5	Melakukan kunjungan kelas .....	63
Gambar 4.6	Mengembangkan profesi guru .....	68
Gambar 4.7	Kurangnya rasa tanggung jawab.....	70
Gambar 4.8	Tidak bisa menguasai kelas .....	71
Gambar 4.9	Alat dan media pembelajaran .....	72



# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa adalah persoalan mutu pendidikan pada suatu jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku, dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen sekolah.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan bangsa. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang didasarkan pada jati bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.<sup>1</sup>

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Kinerja guru tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pimpinan yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, kepala sekolah berperan aktif menyelesaikan persoalan-

---

<sup>1</sup>Aan Komari & Cepi Triana, *Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara,2006), hlm.80.

persoalan yang timbul dari bawahannya dan itu sekaligus tantangan yang harus dihadapi oleh seorang pimpinan karena itu kepala sekolah senantiasa menghadapi dan mengerahkan semua kekuatannya untuk memecahkan persoalan pada bawahannya, akan tetapi upaya yang dilakukan seorang kepala sekolah tidak semudah yang kita pikirkan. Kepala sekolah terkendala oleh banyak hal seperti sikap bawahan atau guru dalam menafsirkan perintah yang diberikan oleh pimpinan dalam hal ini kepala sekolah, sering kita menemukan adakalanya terjadi kontradiksi kemauan antara pimpinan dan bawahan, antara guru dan kepala sekolah, apa yang diinginkan kepala sekolah tidak dapat ditangkap atau tidak diterima oleh guru sehingga menimbulkan prasangka.

Selain itu peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus bisa memberi contoh atau menjadi suri teladan bagi sekolahnya, termasuk kinerja guru dan kedisiplinan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukannya adalah melakukan pembinaan, kemudian mengikuti pelatihan di dalam dan di luar agar para guru mengetahui tugasnya yang ideal. Selain itu juga perlu ada study banding kesekolah yang dianggap unggul dalam bidang tertentu. Sehingga guru dapat mengajar dan mendidik siswa sesuai dengan kompetensinya, yaitu pedagogic, professional, kepribadian dan social.

Di Thailand banyak permasalahan tentang kepemimpinan kepala sekolah yang banyak dilanggar oleh guru, banyak sekali

guru yang telat masuk sekolah sehingga jam kosong terjadi diberbagai kelas. Padahal kepala sekolah sudah memberikan peraturan masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditetapkan. Maka perlu diketahui langkah-langkah dalam memimpin dengan memastikan bahwa semua guru mengetahui visi dan misi dari sekolah tersebut. Ketika hal tersebut sudah dilakukan maka akan dimonitoring dan dievaluasi ketika guru mengalami kendala-kendala dalam menjalankan tugas tersebut. Adapun kendala-kendala yang dihadapi merupakan kendala yang timbul dari kondisi fisik. Karena secara umum gurunya sebagian besar berjenis kelamin perempuan dan masih muda-muda, secara alamiah (Biologis) mereka hamil dan sering izin maupun cuti.

Penelitian yang dilakukan oleh Tai Mei Kin, Omar Abdull Kareem, Mohamad Sahari Nordin & Khuan Wai Bing yang berjudul *Principal Change Leadership Competencies and Teacher Attitudes Toward Change: The Mediating Effects Of Teacher Change Beliefs. Firstly, the results showed that Principal Change Leadership Competencies was significantly related to Teacher Change Beliefs and implied that if school principals equipped themselves with sufficient Principal Change Leadership Competencies, Teacher Change Beliefs can certainly be enhanced. Secondly, Teacher Change Beliefs was significantly related to Teacher Attitudes toward Change whereby the stronger the Teacher Change Beliefs, the greater the enhancement of Teacher Attitudes toward Change. Thirdly, Teacher Change Beliefs was*

*indeed a total mediator in the relationship of Principal Change Leadership Competencies and Teacher Attitudes toward Change. Put simply, via Teacher Change Beliefs, the impact of Principal Change Leadership Competencies on Teacher Attitudes toward Change was relatively strong as Teacher Change Beliefs greatly facilitated the influence of Principal Change Leadership Competencies on Teacher Attitudes toward Change. Thus, in-depth enhancing Teacher Change Beliefs is one of the effective ways to increase the likelihood of teachers to embrace change. Fourthly, Principal Change Leadership Competencies was more influential than teachers' self-influence in enhancing Teacher Attitudes toward Change. Therefore, concerted effort must be given to prioritize the continuous development of principal change leadership in effective change management. The study encourages a fresh look at change leadership development and ultimately alters the traditional approach of school principals in managing change.*

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah secara signifikan terkait dengan keyakinan perubahan guru dan tersirat bahwa jika kepala sekolah melengkapi diri dengan kompetensi kepemimpinan perubahan kepala sekolah yang memadai, Keyakinan Perubahan Guru tentu dapat ditingkatkan. Kedua, Perubahan Guru Keyakinan secara signifikan terkait dengan Sikap Guru terhadap Perubahan dimana semakin kuat Guru Mengubah Keyakinan, semakin besar

peningkatan Sikap Guru terhadap Perubahan. Ketiga, Guru Mengubah Keyakinan memang merupakan mediator total dalam hubungan Kompetensi Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah dan Sikap Guru terhadap Perubahan. Sederhananya, melalui Keyakinan Perubahan Guru, dampak dari Kompetensi Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah terhadap Sikap Guru terhadap Perubahan relatif kuat karena Keyakinan Perubahan Guru sangat memfasilitasi pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah terhadap Sikap Guru terhadap Perubahan. Dengan demikian, meningkatkan secara mendalam Keyakinan Perubahan Guru adalah salah satu cara efektif untuk meningkatkan kemungkinan guru untuk menerima perubahan. Keempat, Kompetensi Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah lebih berpengaruh daripada pengaruh diri guru dalam meningkatkan Sikap Guru terhadap Perubahan. Oleh karena itu, upaya bersama harus diberikan untuk memprioritaskan pengembangan kepemimpinan perubahan kepala yang berkelanjutan dalam manajemen perubahan yang efektif. Studi ini mendorong pandangan segar pada pengembangan kepemimpinan perubahan dan akhirnya mengubah pendekatan tradisional kepala sekolah dalam mengelola perubahan.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Tai Mei Kin, Omar Abdull Kareem, Mohamad Sahari Nordin & Khuan Wai Bing yang berjudul *Principal Change Leadership Competencies and Teacher Attitudes Toward Change: The Mediating Effects Of Teacher Change Beliefs* . <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13603124.2016.1272719> diakses pada 15 may 2018.

Alasan penulis melakukan penelitian di prateepsart islam wittaya school songkhla thailand, karena kepemimpinan kepala sekolah di sana belum begitu bagus. Hal itu dibuktikan dari kinerja guru yang kurang maksimal, yaitu: datang tidak tepat waktu, tidak membuat RPP, memulangkan siswa lebih awal dari waktu yang di tentukan, tidak melakukan evaluasi, tidak membuat media pembelajaran, jarang menggunakan metode pembelajaran yang paikem dan tidak melakukan remidi.<sup>3</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, secara akademis mendorong penulis untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand?
2. Bagaimana kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand?

---

<sup>3</sup> Wawancara melalui media social kepada kepala sekolah di Prateepsart Islam Wittaya

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendiskripsi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand?
- b. Untuk mendiskripsi kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand?

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah Ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi, dan dapat menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam kepemimpinan kepala sekolah dan Peneliti ini diharapkan memberikan informasi bagi pembaca.

#### b. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam kepemimpinan kepala sekolah, sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand dan hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan

kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kependidikan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black pada *Manajemen a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin (2006:287) dalam bukunya Daryanto yang dimaksud dengan “kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.<sup>1</sup>

Bila dihitung hingga sekarang para ahli telah menawarkan lebih dari 350 definisi tentang kepemimpinan. Salah seorang ahli, Richard L. Daft (1999) dalam bukunya Isjoni menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami. Sementara Joseph C. Rost (1993) mengemukakan kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara

---

<sup>1</sup> Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Gave Media, Yogyakarta: 2011), hlm. 222.

pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung dalam perkataan *amir* (jamaknya *umara*) atau penguasa.<sup>2</sup> kedua istilah itu dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surat AL-Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi:<sup>3</sup>

وَأَذَقْنَا لِرَبُّكَ لِّلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat, sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang kholifah di muka bumi.” (Q.S. (2): 30)

Dengan kata selain kata khalifah disebut juga kata *ulul amri* yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan di atas.<sup>4</sup> Kata *ulil amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Nisa(4) ayat 5

---

<sup>2</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang : UIN Maliki Pres 2010), hlm. 4.

<sup>3</sup> Al-Qur'anul Karim Surat Al-Baqarah(2) ayat 30.

<sup>4</sup> H. Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu...*, hlm.5

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu” (Q.S.(4):59)

Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh (*influence*) dalam hal ini berarti hubungan diantara pimpinan dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan. Dengan demikian, kepemimpinan itu sendiri merupakan proses yang saling mempengaruhi.<sup>5</sup>

Kepemimpinan atau leadership adalah setiap sumbangan terhadap terwujudnya dan tercapainya tujuan-tujuan kelompok/golongan. Atau dengan kata lain: “*Kepemimpinan*” adalah tindakan/perbuatan di antara perseorangan dan kelompok

---

<sup>5</sup>Isjoni, *Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan*, (Bandung: Anggota IKAPI,2007), hlm.19

yang menyebabkan baik orang seorang maupun kelompok, maju kearah tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan tampak dalam proses di mana seorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau menguasai pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain.<sup>6</sup>

Ada 3 konsep utama memahami kepemimpinan yaitu: sifat atau artibut jabatan, posisi, karakteristik personal dan kategori perilaku yang dapat mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan dan nilai yang diyakini dalam kepemimpinan (Stepheh P. Robbins, 1989). Sedangkan Hoy & Miskel (1987) juga menekankan pada karakteristik situasi yang ada, karena situasi akan memberikan pengaruh pada efektivitas bawahan dalam melaksanakan tugas dalam suatu organisasi. Aspek lain yang penting dalam kepemimpinan adalah kekuasaan sebagai sumber wewenang untuk menentukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.<sup>7</sup> Perilaku kepemimpinan efektif berhubungan dengan rangkaian kepemimpinan yang dilakukan dalam mengelola organisasi. Menurut Gary Yuki (1998) dalam bukunya Mulyadi meliputi rangkaian yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sebagai berikut: mengartikulasi visi yang menarik, meningkatkan komitmen pengikut, meningkatkan upaya

---

<sup>6</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara Pers,1984),hlm.33.

<sup>7</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang : UIN Maliki Pers 2010), hlm. 8.

pengikut, meningkatkan mutu dan produktivitas, meningkatkan penjualan dan laba.<sup>8</sup>

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat terpenuhinya baik kepentingan pribadi, anggota kelompok maupun kepentingan bersama.

## **2. Pola Kepemimpinan**

Pola kepemimpinan merupakan suatu model atau bentuk, contoh, pedoman, (rancangan), dasae kerja. Sedangkan kepemimpinan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memprngaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.<sup>9</sup>

Pengertian di atas dapat disimpul bahwa pola kepemimpinan merupakan suatu model atau bentuk perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

---

<sup>8</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Pers 2010), hlm. 11.

<sup>9</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: Absolut, 1986), hlm 294.

Ada beberapa pola kepemimpinan yang ditemukan antara lain:

a. Kepemimpinan Transformasional

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya, mentransformasikan visi menjadi realita, potensi menjadi actual, dan lain-lain. Dengan demikian kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energy sumber daya, baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi sekolah.<sup>10</sup>

Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman dimana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi bertumbuhnya kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen...*, hlm. 29.

<sup>11</sup> Aan Komariyah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 77.

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah system ke arah yang lebih baik. Berperan meningkatkan sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa agen perubahan.<sup>12</sup>

Tingkat sejauh mana seorang pimpinan disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut seorang transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan:

- 1) Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan.
- 2) Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri.
- 3) Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup>Aan Komariyah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju sekolah efektif*, hlm.77.

<sup>13</sup>Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, hlm. 30.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa cara pemimpin transformasional adalah dengan mengubah budaya dan strategi-strategi sebuah organisasi. Pada umumnya, para pemimpin transformasional memformulasikan sebuah visi, mengembangkan sebuah komitmen terhadapnya, melaksanakan strategi-strategi untuk mencapai visi tersebut, dan menanamkan nilai-nilai baru.

b. Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan situasional ini timbul karena model kepemimpinan sebelumnya tidak bisa memberikan jawaban terhadap persoalan-persoalan yang muncul dalam kepemimpinan. Model kepemimpinan situasional mengandung pokok-pokok pikiran:

- 1) Dimana pemimpin itu berada melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh factor-faktor situasional, yaitu pekerjaan, lingkungan organisasi, karakteristik individu yang terlibat dalam organisasi.
- 2) Perilaku kepemimpinan yang paling efektif adalah perilaku kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.
- 3) Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang selalu membantu bawahan dalam pengembangan dirinya diri tidak matang menjadi matang.
- 4) Perilaku kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari satu situasi ke situasi lain. Oleh sebab itu, dalam kepemimpinan



situasi penting bagi setiap pemimpin untuk mengadakan diagnosis, dengan baik terhadap situasi.<sup>14</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin mempunyai model kepemimpinan yang berbeda-beda. Kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang bergantung pada kesiapan para pengikutnya, melakukan interaksi dengannya dan pada tingkat dimana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin. Dengan memperhatikan situasi yang terjadi di perusahaan, pemimpin dapat dilakukan strategi-strategi yang baik untuk kemajuan produk maupun perusahaan.

c. Kepemimpinan Manajerial

Dalam pendekatan manajerial grid ini, manajer berhubungan dengan 2 hal yakni produksi di satu pihak dan orang-orang di pihak lain. Manajerial grid menekankan bagaimana manajer memikirkan produksi dan hubungan kerja dan manusianya. Bukannya di tekankan pada berapa banyak produksi harus dihasilkan, dan berapa banyak ia harus berhubungan dengan bawahan. Manajer sedikit sekali usahanya untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dengannya, dan produksi yang seharusnya dihasilkan oleh organisasinya.

Dalam menjalankan tugas manajer kepala sekolah ini menganggap dirinya sebagai perantara yang hanya

---

<sup>14</sup>Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 29-30.

mengkomunikasikan informasi dari atasan kepada bawahan. Manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan baik produksi maupun orang-orang yang bekerja dengannya. Dia mencoba untuk merencanakan semua usahanya dengan senantiasa memikirkan dedikasinya pada produksi dan nasib orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Manajer dikatakan sebagai *manajerTim* yang *rill* (*the eral team manajer*). Dia mampu memadukan kebutuhan-kebutuhan produksi dengan kebutuhan orang-orang secara individu.

Kepemimpinan manajerial mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Tetapi pemikirannya mengenai produksi rendah. Manajer seperti ini dinamakan pemimpin klub (*The country club management*). Manajer ini berusaha menciptakan suasana lingkungan yang semua orang bias bekerja rileks, bersahabat dan bahagia dalam organisasinya. Manajer disebut sebagai manajer yang menjalankan tugas secara otokratis (*autocratic task managers*). Manajer semacam ini hanya mau memikirkan tentang usaha peningkatan efisiensi pelaksanaan kerja, tidak mempunyai atau hanya sedikit rasa tanggung jawabnya pada orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Dia berusaha menciptakan dan membina moral orang-orang yang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya, dan produksi dalam tingkat yang memadai, tidak terlampau mencolok. Dia

tidak menciptakan target yang tinggi setinggi sulit dicapai, dan berbaik hati mendorong orang-orang untuk bekerja lebih baik.

### **3. Kepala Sekolah**

Kepala sekolah terdiri atas kata kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat penerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru atau pemimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>15</sup>

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimplikasi pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai karisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti itu, kepala sekolah tentu saja akan mampu

---

<sup>15</sup>Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah ...*, hlm. 83.

mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di sekolahnya dengan baik dan efektif menuju ke arah cita-cita sekolah.<sup>16</sup> Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya yang mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah, model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah.

Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki, dan menyatu pada setiap pribadi kepala sekolah, agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.<sup>17</sup>

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2008), hlm. 7.

<sup>17</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT bumi Aksara, 2011), hlm V.

<sup>18</sup> Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah ...*, hlm. 84.

Istilah kepala sekolah disini memiliki makna umum. Pengertian kepala sekolah ini dimaksudkan berlaku bagi seluruh pengelola lembaga pendidikan yang bisa meliputi kepala sekolah, kepala madrasah, director akademik, ketua sekolah tinggi, rector institute atau universitas, kiai pesantren dan sebagainya.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana telah kita ketahui, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ditingkat operasional memiliki posisi sentral dalam membawa keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala sekolah berperan memandu, menuntun, membimbing, member dan membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi atau pengawasan yang efisien dengan ketentuan waktu.

#### **4. Kepemimpinan kepala sekolah**

Sebagaimana sekolah dipahami sebagai suatu organisasi, kepemimpinan dan manajemen menjadi menarik untuk kaji. Sebagai suatu organisasi, sekolah memerlukan tidak hanya seorang manajer untuk mengelola sumber daya sekolah yang lebih banyak berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan persoalan administratif lainnya, melainkan juga memerlukan

pemimpin yang mampu menciptakan sebuah visi dan mengilhami staf dan semua komponen individu yang terkait dengan sekolah. Wacana ini mengimplikasi bahwa baik pemimpin maupun manajer diperlukan dalam pengelolaan sekolah. Berbeda dengan organisasi lain, sekolah merupakan bentuk organisasi moral yang berbeda dengan bentuk organisasi lainnya, terutama yang berorientasi pada keuntungan. Dalam perannya tersebut, kepala sekolah dapat berfungsi sebagai motivator, director, dan evaluator. Kehadiran kepala sekolah proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan efektif. Ada tiga syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala sekolah yaitu:

a. Aspek Akseptabilitas

Akseptabilitas adalah aspek mengandalkan dukungan riil dari komunitas yang dipimpinnya. Seorang kepala sekolah harus mendapat dukungan dari guru-guru dan karyawan lembaga yang bersangkutan sebagai komunitas formal yang dipimpinnya. Dukungan ini juga secara nonformal harus mendapat pula dari masyarakat pendidikan termasuk komite sekolah sebagai wadah organisasi orang tua atau wali siswa.

Seorang kepala sekolah yang menjadi pemimpin apabila mendapat dukungan riil dari masyarakat yang dipimpinnya, hal ini untuk memudahkan kinerja tugas serta menghindarkan dari sikap apriori atau pembangkangan dari

yang dipimpinnya. Sesungguhnya jika seorang yang memimpin tidak dikehendaki oleh yang dipimpin akan menimbulkan ketidak serasian dalam pelaksanaan tugas.<sup>19</sup>

b. Aspek Kapabilitas

Aspek kapabilitas menyangkut kompetensi (kemampuan) untuk menjalankan kepemimpinan. Untuk menjadi kepala sekolah tidak hanya cukup mendapat pengakuan dari guru-guru sebagai pendukungnya tapi juga harus memiliki kemampuan memimpin.

Selain itu, memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya yang ada dari orang-orang yang dipimpinnya agar tidak menimbulkan konflik. Kapabilitas ini sangat diperlukan bagi seorang kepala sekolah, melalui pengalaman yang cukup memadai serta pengetahuan mengenai manajemen sekolah dan pendidikan lainnya. Apabila kepala sekolah tidak memiliki kemampuan dalam mengelola dapat dipastikan lembaga yang dipimpinnya tidak akan berjalan efektif dan ada kemungkinan berantakan. Konflik biasanya muncul berbagai kepentingan dan gagasan yang kurang terakomodasi dengan sempurna.

Apabila konflik ini di kelola dengan baik serta mengakomodasi hal-hal yang secara realistis dapat dilaksanakan, akan di lahirkan sebuah kesempatan dan

---

<sup>19</sup> Hasan Basri, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 50.

pemahaman yang akan terasa elok apabila dilaksanakan secara bersama dengan penuh tanggung jawab.<sup>20</sup>

c. Aspek Integritas

Aspek integritas adalah sebuah persyaratan yang sempurna apabila aspek akseptabilitas dan kapalitas terpenuhi. Dengan persyaratan ini seorang kepala sekolah dapat menghasilkan produk kepemimpinan yang sempurna dan diterima oleh khalayak.

Secara sederhana, integritas artinya komitmen moral dan perpegang teguh terhadap aturan main yang telah disepakati sesuai dengan peraturan dan norma yang semestinya berlaku. Factor ini akan menentukan wibawa dan tidaknya seorang kepala sekolah.<sup>21</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor penentu bagi keberhasilan seatu sekolah termasuk berkembangannya kinerja guru sebagai pemimpin pendidikan dalam tataran teknis pembelajaran. Berhasil atau tidaknya suatu sekolah antara lain sangat ditentukan oleh kehandalan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus mengayomi bawahannya yaitu guru dan staf dalam menyelesaikan masalah yang ada.

---

<sup>20</sup> Hasan Basri, *Kepemimpinan Pendidikan...*, hlm. 52.

<sup>21</sup> Hasan Basri, *Kepemimpinan Pendidikan...*, hlm. 54.



## 5. Kinerja Guru

### a. Pengertian kinerja Guru

Istilah kinerja merupakan suatu pengertian yang cukup luas maknanya karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Landdy dan Farr (1983) menjelaskan bahwa *“The point is that performance is behavior of the broadest variety”*. Oleh karena itu, untuk memperoleh kinerja yang bagus dan berkualitas perlu adanya suatu proses dan pengelolaan secara berkesinambungan supaya mendapat hasil yang diinginkan. Kinerja adalah kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau merupakan hasil pelaksanaan dari suatu proses kerja seorang. Kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan keefektifan organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek proses kerja (Smith, 1976). Adapun kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Pengertian tersebut menunjukkan

bahwa kinerja merupakan kemampuan kerja seseorang dalam mencapai hasil atau prestasi kerja.<sup>22</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, Pembina dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar.

b. Menilai Kinerja Guru

Pada organisasi kecil penilaian kinerja dapat dilakukan secara informal, tetapi dalam organisasi besar, penilaian kinerja mengarah kepada prosedur yang sistematis (formal) yang dilakukan secara periodik atau pada akhir masa jabatan. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar-standar yang dilakukan dan sekaligus umpan balik bagi pekerja itu sendiri untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja.

Menilai kinerja guru merupakan bagian penting dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan agar dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, sekaligus

---

<sup>22</sup>Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ombak, 2015) hlm.8.

memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal. Menilai kinerja guru adalah merupakan suatu proses untuk menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas, Depdiknas (2004) mengatakan bahwa kinerja guru sangat diartikan secara sempit, sekedar gerakan guru yang dapat dilihat secara langsung oleh mata.

Dengan demikian, kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan kegiatan belajar mengajar yang meliputi penyusunan program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, komitmen guru dalam kedinasan, melaksanakan evaluasi, dan menyelenggarakan program bimbingan dengan tujuan guna meningkatkan prestasi dan kualitas siswa.<sup>23</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa menilai kinerja guru di sekolah bukan sebuah hal yang sederhana. Perlu sebuah komunikasi yang baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat sebuah standar penelitian yang baik. Standar penelitian kinerja guru yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang

---

<sup>23</sup>Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm.10.

akan dinilai. Dengan demikian tercapai saling pengertian bahwa proses penilaian kinerja guru, sama sekali bukan untuk mencari-cari kesalahan tetapi semata-mata untuk peningkatan kinerja agar sekolah dapat berjalan lebih baik lagi dalam prakteknya. Serta bagaimana agar sekolah dapat membantu guru untuk lebih baik lagi dalam melakukan pembelajaran dikelas.

c. Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Dewasa ini telah terlihat dengan jelas bahwa pihak pengelola pendidikan baik di tingkat pusat, daerah, maupun pada level pelaksana di lapangan sedang dan terus melakukan berbagai macam upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Tujuan utama meningkatkan kinerja guru adalah mewujudkan niat dan keinginan untuk mencapai prestasi siswa yang berkualitas, baik dalam rangkamerealisasi visi refomasi pendidikan, yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman, berakhlak mulia, cerdas, serta manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pada dasarnya kegiatan meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu:

## 1) Kegiatan internal sekolah

Kegiatan internal sekolah mencakup:

- a) Supervisi kelas oleh kepala sekolah dan para pengawas dari kantor dinas pendidikan setempat untuk meningkatkan kualitas guru.
- b) Program musyawaratan guru mata pelajaran yang direncanakan dan dilaksanakan secara teratur dan terus menerus.
- c) Kepala sekolah melaksanakan kegiatan pengawas yang berencana, efektif dan berkesinambungan.
- d) Kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar dan penataran dalam bidang yang terkait dalam keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan.

## 2) Kegiatan Eksternal Sekolah

Beberapa kegiatan yang dilaksanakan di luar sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar adalah kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan di tingkat kabupaten atau kota propinsi dan di tingkat nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hlm. 13.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolah.

d. Peningkatan profesionalitas guru

Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. Selain itu peningkatan professional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum professional menjadi professional. Prinsip mendasar berkenaan dengan aktivitas peningkatan kemampuan professional guru yaitu:

- 1) Peningkatan kemampuan professional guru itu merupakan upaya membantu yang belum professional menjadi professional.
- 2) Peningkatan kemampuan profesional guru tidak benar bilamana hanya diarahkan kepada pembinaan kemampuan pegawai. Prinsip sadar kedua tersebut didasarkan pada prinsip pertama diatas bahwa tujuan akhir pembinaan pegawai adalah bertumbuh

kembangnya profesionalisme pegawai. Menurut Glickman, yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal, dalam buku *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, guru profesional memiliki dua ciri, yaitu tingkat abstraksi (kemampuan) yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi.<sup>25</sup>

Kualitas profesionalisme ditunjukkan oleh lima sikap, yakni:

- 1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.
- 2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi.
- 3) Keinginan senantiasa untuk mengajjar kesempatan perkembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya.
- 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.
- 5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang sudah mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Guru yang

---

<sup>25</sup>Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 44.

memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya dicerminkan suatu kepribadian dan dedikasi paripurna. Tingkat komitmen guru terbentang dari suatu garis kontinum bergerak yang paling rendah menuju paling tinggi.

Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberi perhatiannya kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya jika guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatian dalam bekerja dan waktu yang diberikan untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat banyak. Gickman menyatakan, yang dikutip oleh Ondi Saondi dan Aris Suherman, dalam buku etika profesi Keguruan, bahwa guru yang memiliki tingkat absraksi yang tinggi adalah guru yang mampu mengelola tugas, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu sendiri memecahkannya.<sup>26</sup>

## **6. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya

---

<sup>26</sup> Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010), hlm. 59-60.



selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Menurut Uhar, upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Bicara mengenai peningkatan kinerja, perlu adanya strategi yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Proses peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu; meningkatkan prestasi bawahan, meningkatkan kebiasaan kerja, melakukan tindak lanjut yang efektif, melakukan tindakan disiplin yang efektif, dan memelihara prestasi yang meningkat.

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu; pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru. Sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* yaitu cara yang dapat dilakukan dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan

penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sedangkan *in-service training*, yaitu cara yang bisa dilakukan dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Selain itu, faktor internal Kinerja Guru adalah sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup (*way of life*) seorang guru besar sekali pengaruh yang ditimbulkannya dan bahkan, yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitas empirisnya (*empirical reality*) etos kerja seseorang tidak semata-mata bergantung pada nilai-nilai agama (sistem kepercayaan) dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kerja.

Faktor eksternal guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya antara lain adalah: 1) Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Tjutju dan Suwatno besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi,

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.<sup>27</sup>

## **B. Kajian Pustaka**

Untuk memperoleh gambaran yang pasti tentang posisi penelitian ini, terhadap beberapa penelitian-penelitian lain yang dijadikan sebagai bahan perbandingan dan acuan untuk kajian pustaka penelitian yang relevan dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand”

Adapun kajian pustaka ini akan dideskripsikan dengan beberapa penelitian yang ada relevansinya dengan judul skripsi yang diteliti diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Alimah Tahun 2013, yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. hasil Study menunjukkan bahwa: mengikut sertakan guru dalam diklat, menyediakan fasilitas yang di perlukan dalam proses pembelajaran, menghimbau atau mengingatkan guru untuk memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan, memberikan kebebasan kepada guru dalam penggunaan metode pembelajaran, menyediakan presensi dan mengecek secara berkala, melakukan pengaturan meja guru

---

<sup>27</sup><https://ibnurus.blogspot.com/2017/06/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang.html> diakses pada 12 Juni 2019 pukul 15:49

untuk mempermudah komunikasi, melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan pembelajaran, memberikan motivasi, arahan dan contoh kepada guru, memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin, dan kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan kepada guru.<sup>28</sup> Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti angkat yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja guru namun yang membedakan dengan penelitian yang peneliti angkat yaitu dilihat dari upaya kepala sekolah atau cara kepala sekolah meningkatkan kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal, Tahun 2009, yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di SMP Pondok Modern Selamat Kendal”. Dengan hasil studinya menunjukkan bahwa prestasi siswa Pondok Modern Selamat Kendal telah meraih ranking pertama dari sekolah SMP swasta tingkat rayon berdasarkan ujian nasional, dan telah meraih peringkat ke-4 dari sekolah SMP swasta atau negeri tingkat rayon berdasarkan ujian nasional.<sup>29</sup> Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti angkat yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah namun

---

<sup>28</sup> Nur Alimah., *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (di SMP Negeri di kecamatan Gondokusuman Yogyakarta), 2013.*

<sup>29</sup>Zaenal mustofa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa (di SMP Pondok Modern Selamat Kendal), 2009.*

yang membedakan dengan penelitian yang peneliti angkat yaitu dari kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa.

3. Dari dua penelitian di atas ada kesamaan dalam kepemimpinan kepala sekolah. Akan tetapi, yang menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini tulis membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

### C. Kerangka Berpikir

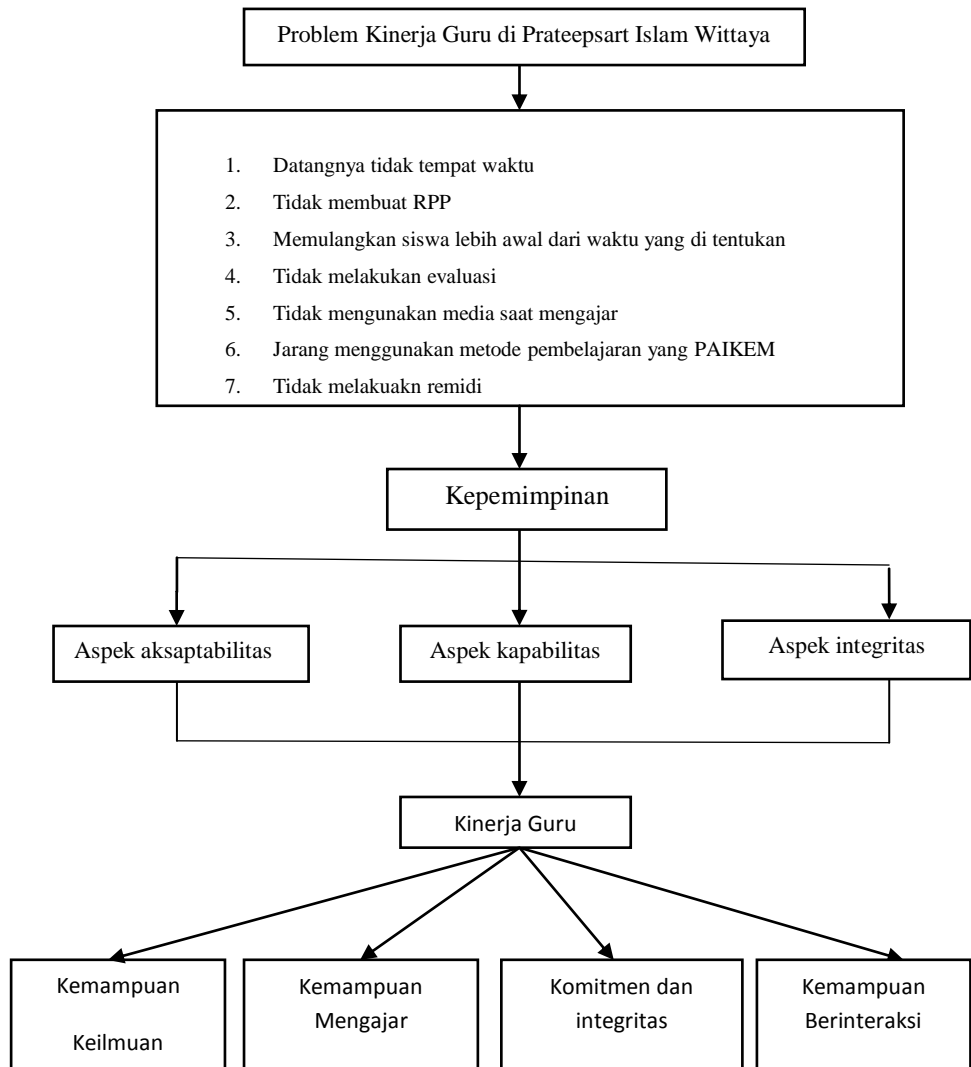
Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan kesuksesan kepala sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan para ahli manajemen pendidikan menyimpulkan bahwa efektivitas sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan sekolah. Sedangkan kepala sekolah yang efektif mempunyai 3 kriteria *pertama* mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi murid untuk belajar. *Kedua*, para guru terlibat dan berkembang secara personal dan profesional. *Ketiga*, seluruh masyarakat memberi dukungan dan harapan tinggi.<sup>30</sup> Kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektivitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik akan bersifat dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam proses peningkatan prestasi peserta didik.

---

<sup>30</sup>Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah ...*, hlm. 17.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, setidaknya kepala sekolah mempunyai empat peran yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin, manajer, supervisor, dan motivator. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mempunyai konsep visi, gagasan, dan pandangan tentang peserta didik. Kepala sekolah juga mempunyai karakteristik kepemimpinannya sendiri tentang bagaimana sikapnya dalam menjadi pemimpin. Sebagai seorang manajer kepala sekolah harus mempunyai *Conceptual Skill* yang kompeten agar dapat membuat strategi-strategi, program dan kegiatan membentuk karakter secara efektif dan efisien guna menunjang prestasi peserta didik. Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah harus cermat dan teliti dalam melakukan pengawasan dan evaluasi dalam proses pembentukan prestasi peserta didiknya. Dengan jabatan, wewenang, dan kepribadian seorang kepala sekolah diharapkan mampu membentuk prestasi peserta didik yang masuk dalam sekolahnya melalui proses yang dinamakan “pendidikan” dalam sekolah yang dipimpinnya.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian**





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang dialami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>1</sup>

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang datanya digali melalui pengamatan-pengamatan lapangan yang langsung dilakukan terhadap responden.<sup>2</sup> Oleh karena itu, obyek penelitiannya adalah berupa obyek di lapangan yang sekitarnya mampu memberikan informasi tentang kajian penelitian.

Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand.

---

<sup>1</sup>Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), cet. 27, hlm.6.

<sup>2</sup>M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm.11.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 02 Oktober sampai 30 November 2018 bertempat di Prateepsart Islam Wittaya school Thepha Songkhla Thailand. Akan tetapi, penelitian ini tidak dilakukan secara terus-menerus hanya pada hari tertentu saja.

## **C. Sumber Data**

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Adapun dalam penelitian ini, penulis mengelompokkan sumber data menjadi dua bentuk data yaitu:

1. Sumber data Primer yang diperoleh dari kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya school Thepha Songkhla Thailand.
2. Sumber data sekunder ini diperoleh guru, karyawan maupun staf, dan komite sekolah yang terlibat dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam wittaya school thepha songkhla Thailand.

## **D. Fokus Penelitian**

Penelitian ini di fokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di prateepsart islam wittaya school thepha songkhla Thailand.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan mendukung penelitian, atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk

mengumpulkan data. Sehubungan dengan penelitian lapangan terhadap studi kasus, maka untuk mendapat data-data yang dimaksudkan, perlu dilakukan dengan proses terjun lapangan di lokasi penelitian yakni melalui observasi, interview (wawancara), dokumentasi, maupun dengan catatan lapangan. Sedangkan untuk memperkuat teori-teori yang dipakai, maka peneliti melengkapi dengan penelitian kepustakaan (*library research*).

Beberapa metode yang digunakan oleh penelitian dalam pengumpulan data ini di antaranya:

1. Pengamatan (observasi)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu berupa buku catatan, kamera dan rekorder. Metode ini digunakan untuk melihat secara langsung bagaimana kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Peneliti juga akan mengobservasi bagaimana kondisi lembaga tersebut dan juga bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin dalam mengembangkan sekolah dan meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya school Thepha Songkhla Thailand.

---

<sup>3</sup> Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfa Beta, 2009), hlm. 30.

## 2. Metode *Interview* (wawancara)

“*Interview* adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan cara tetap muka antara pencari informasi dan sumber informasi”.<sup>4</sup> Metode ini digunakan untuk menggali data yang berkaitan dengan kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand.

## 3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu metode dengan mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.

Ada juga yang berpendapat studi dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti yang di lakukan oleh seorang psikolog dalam penelitian perkembangan seorang klien melalui catatan pribadinya.<sup>5</sup>

Metode ini digunakan untuk menggali data yang berkaitan dengan topik kajian yang berasal dari dokumen-dokumen di Prateepsart Islam Wittaya school Thepha Songkhla Thailand.

---

<sup>4</sup> Margono, S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm. 165.

<sup>5</sup> H. Abdurrahman Fathoni, *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan skripsi*, (Jakarta: PT . Renika Cipta, 2006), hlm. 112.

## **F. Uji Keabsahan Data (Triangulasi Data)**

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lain. Hal itu dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang yang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.<sup>6</sup>

## **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses pengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Metode analisis data yang digunakan adalah

---

<sup>6</sup>Lexy J Moloeng., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 330-331.

menggunakan analisis deskriptif, yaitu suatu model yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi atau gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.<sup>7</sup>

Untuk menghasilkan kesimpulan maka analisis data merupakan langkah untuk mencari dan menata secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal-hal penting, kemudian dicari tema dan polanya. Sehingga dapat memberikan gambaran dan dapat mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data berikutnya, yaitu mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di prateepsart Islam wittaya school,

---

<sup>7</sup>Moh Nazir, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif R dan D*, (Bandung: Alfa Beta, 2009), hlm. 338

yang di kumpulkan dengan observasi, wawancara, dokumentasi untuk kemudian dijadikan rangkuman.

## 2. Penyajian Data

Penyajian adalah suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakan yang diusulkan. Yang dijadikan sebagai penyaringan data dari rangkuman untuk kemudian disalin dalam penulisan laporan penelitian.

## 3. Penarikan Kesimpulan

langkah yang ketiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan itu akan diikuti dengan bukti-bukti yang diperoleh ketika penelitian dilakukan di lapangan. Yang dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari semua proses tahapan analisis, sehingga keseluruhan permasalahan bias di jawab dengan data aslinya dan sesuai dengan permasalahannya.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2009), hlm. 338.





## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Pratheepsart Islam Wittaya School**

##### **1. Sejarah berdirinya Sekolah**

Prateepsart Islam Wittaya School terletak di 152 M.1 T.Tamuang A. Thepha CH. Songkhla Thailand. Kode Pos 90150. Telepon: 0819631453, Alamat Email: prateepsart\_thepha@hotmail.com. Kepala sekolah Zakariya Charotma.

Pada awal mulanya tanah ini disumbangkan oleh Mr. Wangchik Charotmah untuk membangun sebuah tempat yang diajarkan ajaran agama. Pada tahun 1954 mulailah proses mengajar untuk penduduk desa setempat dan desa terdekat oleh Tuan guru Ismael Hahkanbancha (Tohyah Aea), dan pada tahun tersebut juga tuan guru Ismael Hahkanbabcha meninggal dunia, dan setelah itu di tempat ini berhenti belajar mengajar.

Pada tahun 1979 Pondok ini di bangun lagi oleh Tuan guru Mahmud Carotmah (Tohyah Mud) (anak dari Mr. Wangchik Charotmah), dan terus mengajar sehingga tahun 1989 Pondok ini dihentikan belajar mengajar lagi, karena Tuan guru Mahmud Charotmah mengalami masalah kesehatan.

Pada tahun 1991, Pondok ini telah diajarkan kembali, oleh Haji Zakariya Charotmah yang merupakan saudara dari Tuan guru Mahmud Charotmah, dan telah membangun gedung sekolah satu lantai ada 4 ruang kelas, dengan dukungan

penduduk desa dan desa-desa terdekat sehingga selesai pembangunannya. Akan tetapi belum sempat digunakan secara resmi gedung ini, Pada tanggal 27 Oktober 1991, badai besar memasuki di desa ini dan merusakkan beberapa rumah warga dan termasuk gedung sekolah yang baru dibangun, sehingga seluruh bangunan jadi rusak. Dan pimpinan pada waktu tersebut membuat surat permintaan donasi dan perbaikan gedung sekolah sehingga dapat gedung belajar yang baru dan pembelajaran mulai kembali.

Pada saat itu, jumlah siswa sekitar 80 siswa (semua siswa belajar agama), dan disebutkan dengan nama sekolah Nurul Islam Wittaya. (nama pertama di sekolah ini). Kemudian pada tahun 1996 pondok ditutup lagi, karena kurangnya tenaga guru oleh sebab tidak ada anggaran untuk membayarkan guru. dan pada tahun 1997, sekolah buka daftar untuk anak-anak di desa, dengan sistem sekolah pada waktu tersebut pembelajarannya hanya hari sabtu dan minggu, yang disebut dengan "Ta Dee Ka Nurul Islam", yang dibebankan pembayaran dari siswa 5 baht perorang perhari selama 2 hari seminggu, 10 baht, dan jumlah guru yang mengajar pada 6 orang.

Pada tahun 2004, pondok ini resmi terdaftar sebagai pondok. Berdasarkan pendaftaran No. 016/2547 pada tanggal 20 September 2004. Pada tahun 2005-2007, Pondok Nurul Islam telah mengajukan pendaftaran dan konversi. Sebagai sekolah menengah swasta untuk pembelajaran 2 sistem yaitu

pembelajaran umum dan pembelajaran pendidikan agama Islam. Nomor Lisensi No. 3.3/2558 oleh Mrs. Kholeeyah Charotmah sebagai penerima lisensi. Bapak Abdullah Wangyi sebagai manajer sekolah dan Yulon Pehim adalah kepala sekolah dengan menggunakan nama yang diterjemahkan ke dalam bahasa Thailand. "Prateepsart Islam Wittaya School" dibuka pada tahun 2007 pada tingkatan menengah pertama kelas 1-3 mutawasit, dengan jumlah siswa 87. Pada akhir tahun tersebut Mr. Yulon Pehim telah mengajukan surat pengunduran diri karena sakit.

Pada tahun 2008, Miss Tasanee Apichart diangkat sebagai kepala sekolah, dan pembelajaran terus berlanjut ada perkembangan peningkatan kelas dari kelas 1-4, jumlah siswa pada semester pertama tahun pengajaran yaitu 117. Pada tanggal 25 September 2008, ada musibah kebakaran di asrama siswa laki-laki, diperkirakan kerusakannya mencapai sekitar 270.000 baht. Dan setelah itu, sekolah dapat sumbangan bantuan dana dan berupa alat-alat pembangunan dari pemerintah daerah, pemerintah provinsi dan warga-warga masyarakat sekitar untuk membangun kembali asrama baru di sekolah ini.

Pada tahun 2008, Miss. Malinee Jarotmah ditunjuk sebagai penan datangan untuk lisensi. Pada tahun 2010, Mr. Yulon Pehim memegang jabatan Direktur lagi. Dan pada tahun 2013, dilantik Mr.Asae Mahsamae sebagai direktur sekolah, dan

diganti posisi Miss. Malinee Charojma sebagai penandatanganan untuk pemegang lisensi. Dia juga telah menunjuk Miss. Areena Nuisertsri sebagai penandatanganan untuk pemegang lisensi. Hingga saat ini ada 163 siswa. Di tahun 2017. Miss Safinah Saman dilantik sebagai Direktur sekolah dan Miss Areena Nuisensri sebagai Manager Pemegang Lisensi sekolah, dan hingga saat ini jumlah siswa semua 130 orang.<sup>1</sup>

## 2. Visi dan Misi Sekolah

### a. Visi

Berilmu, Bermoral, Membaca Al-Qur'an dengan baik, keunggulan dalam kebersihan, Memiliki pengetahuan dan keterampilan profesi, Menggunakan ilmu yang dimiliki untuk mengembangkan diri, masyarakat dan negara.

### b. Misi

- (1) Menanamkan siswa bermoral dan akhlak yang baik, kesadaran akan cinta terhadap bangsa dan negara.
- (2) Mendorong siswa membaca Al-Qur'an sesuai rukun tajwid.
- (3) Mengembangkan siswa untuk berpengetahuan dalam agama Islam yang benar dan dapat menjadi pemimpin masyarakat yang akan datang.
- (4) Mengembangkan siswa untuk cinta kebersihan untuk diri sendiri dan lingkungan sekitar.
- (5) Mengembangkan siswa untuk berpengetahuan bidang profesi.<sup>2</sup>

---

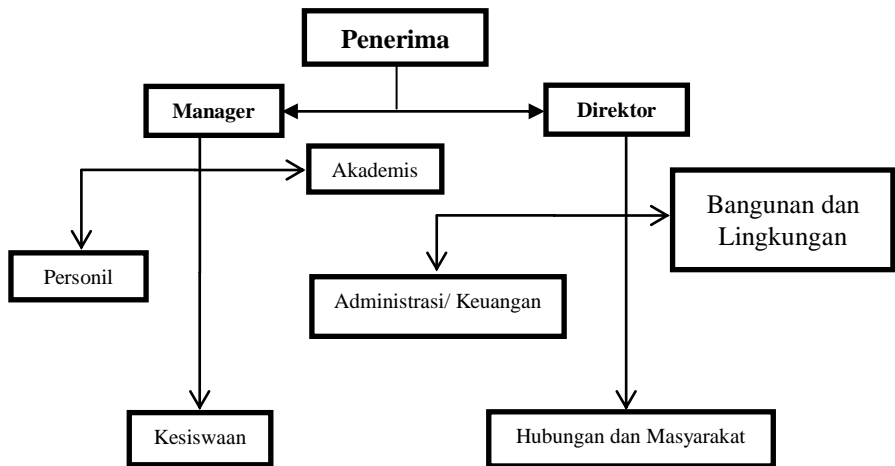
<sup>1</sup>Sumber Data: Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, hlm. 1

<sup>2</sup>Sumber Data: Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, hlm. 2

### 3. Tujuan Sekolah

- a. Siswa dapat membaca Al-Qur'an dengan benar sesuai rukun tajwid.
- b. Siswa dapat menjadi pemimpin masa akan datang.
- c. Siswa dapat menjaga, perhatian dan unggul dalam hal kebersihan.
- d. Siswa dapat ilmu pengetahuan dan keterampilan profesi.<sup>3</sup>

#### Struktur Organisasi di Prateepsart Islam Wittaya School<sup>4</sup>



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi di Prateepsart Islam Wittaya School**

<sup>3</sup>Sumber Data: Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, hlm.3

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 5

**Tabel 4.1**  
**Keadaan guru di Prateepsart Islam Wittaya School.<sup>5</sup>**

No	Nama	Lulusan	Jenis Kelamin	Tugas
1.	Sakariya Charojmah	S.1	Laki-laki	Guru Agama
2.	Kholiyoh Charojmah	S.1	Perempuan	Guru Agama
3.	Yulain Pehem	S.2	Laki-laki	Guru Agama
4.	Mad-usen Samart	S.1	Laki-laki	Guru Agama
5.	Anviya Baka	S.1	Perempuan	Guru Umum
6.	Pranee Jehmerah	S.1	Perempuan	Guru Umum
7.	Nasita Salae	S.1	Perempuan	Guru Umum
8.	Yarisan Hayeeming	S.1	Perempuan	Guru Umum
9.	Sakiyah Yaena	S.1	Perempuan	Guru Umum
10	Hayatee Jeh-hama	S.1	Perempuan	Guru Umum
11.	Rohana Tayek	S.1	Perempuan	Guru Umum
12.	Sauwane Himlem	S.1	Perempuan	Guru Umum
13.	Areena Jeh-useng	S.1	Perempuan	Guru Umum
14	Abdullah Baru	S.1	Laki-laki	Guru Umum

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 6

**Table 4.2**  
**Keadaan siswa di Prateepsart Islam Wittaya School<sup>6</sup>**

No.	Jenjang	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Total
1.	SMP	I	14	11	25
2.		II	11	4	15
3.		III	13	8	21
4.	SMA	I	7	13	20
5.		II	4	17	21
6.		III	8	16	24
<b>Jumlah Total</b>			57	69	126

4. Sarana dan prasarana

Dalam suatu lembaga pendidikan sangat diperlukan sarana dan prasarana yang damai, yang dimaksud dengan sarana dan prasarana disini adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah atau memperlancarkan program pendidikan. Adapun sarana dan prasarana di Prateepsart Islam Wittaya School sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Sarana dan prasarana di Prateepsart Islam Wittaya School<sup>7</sup>**

No.	Jenis	Kamar	Keterangan
1	Gedung I	5	- Ruang kelas 2 kamar - Ruang guru 1 kamar - Ruang Bimbingan 1 kamar - Ruang Perawatan 1 kamar
2	Gedung II	5	- Ruang kelas belajar 4 kamar - Ruang guru/Rapat 1 kamar
3	Gedung III	10	- Ruang kelas 5 kamar - Ruang guru 1 kamar

<sup>6</sup>Sumber Data : Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, hlm. 4

<sup>7</sup>Sumber Data : Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, hlm. 7

			- Ruang komputer 1 kamar - Ruang sains 1 kamar - Ruang paket 1 kamar - Perpustakaan sekolah 1 kamar
4	Musholla	1	-
5	Kantin sekolah	2	-Kantin 1 kamar - Ruang koperasi 1 kamar
6	Toilet sekolah	7	- Toilet guru 2 kamar - Toilet siswa 2 kamar - Toilet siswi 3 kamar
7	Lapangan sekolah	1	-

## B. Deskripsi Data

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya school Thepha Songkhla Thailand.
  - a. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi beberapa cara yang dilakukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya yaitu
    - 1) Memotivasi Semangat Kerja

Dalam hal memberikan motivasi semangat kerja guru kepala sekolah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan motivasi kerja seperti memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru, membuat syukuran dengan makan bersama, memberikan saran yang membangun, memberikan suasana kerja yang menyenangkan, pengaturan lingkungan tempat kerja. Hal



tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School.

Sekolah Prateepsart Islam Wittaya dalam memberikan motivasi semangat kerja kepada guru dalam bekerja dengan memberikan pujian untuk setiap keberhasilan kerja guru, membuat syukuran dengan makan bersama, memberi saran yang membangun serta memberikan suasana yang menyenangkan.<sup>8</sup>



Gambar 4.1 Memotivasi semangat kerja<sup>9</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat oleh wawancara ibu Pranee Jehmerah, sebagai salah satu dari guru bagian umum di Prateepsart Islam Wittaya School

---

<sup>8</sup>Sumber Data: Hasil wawancara kepala sekolah pada tanggal 25 Oktober 2018.

<sup>9</sup> Sumber Data: Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 25 Oktober 2018

bahwa apakah ibu dalam bekerja selalu diberikan motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam bekerja seperti memberikan dukungan dalam bekerja, diajak makan bersama, memberi suasana yang menyenangkan.<sup>10</sup>

## 2) Memberi Penghargaan

Dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi guru kepala sekolah telah menjelaskan bahwa untuk memberikan penghargaan belum dijalankan dengan sepenuhnya, dikarenakan terbatasnya dalam hal anggaran sekolah, kepala sekolah sudah memberikan penghargaan atas prestasi guru ketika guru disiplin atau membuat contoh yang baik bagi guru-guru yang lain. dalam hal memberikan penghargaan memang kita masih kurang, karena anggaran yang terbatas, untuk sekarang kita biasanya hanya mengadakan makan bersama saja untuk dapat merasakan lebih akrab antara kepala sekolah dan guru-guru di sekolah baik guru agama dan guru umum sebagai hadiah dari kepala sekolah.<sup>11</sup> untuk penghargaan memang ada, tapi kita hanya diberi kegiatan syukuran makan bersama saja, dulu pernah ada hadiah untuk guru

---

<sup>10</sup>Sumber Data: Hasil wawancara ibu Pranee Jehmerah, guru bagian umum di Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 25 Oktober 2018

<sup>11</sup>Sumber Data: Hasil wawancara kepala sekolah pada tanggal 28 Oktober 2018.

yang berprestasi namun sekarang belum ada lagi dengan karena anggaran belum ada.<sup>12</sup>



Gambar 4.2 Memberi penghargaan<sup>13</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam memberikan penghargaan memang masih kurang karena terbatasnya anggaran sekolah. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam melaksanakan pemberian penghargaan.

---

<sup>12</sup>Sumber Data : Hasil wawancara Yulon Pehem, guru bagian agama di Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 28 oktober 2018

<sup>13</sup> Sumber Data : Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 28 Oktober 2018

### 3) Pembinaan Disiplin

Dalam pembinaan disiplin kepala sekolah telah menjelaskan bahwa segala tata tertib sekolah harus dipatuhi oleh semua warga sekolah dan akan diberikan sanksi sesuai yang dilakukannya, terutama jika guru kurang disiplin diusahakan memberi teguran secara kekeluargaan terlebih dahulu, namun jika tidak ada perubahan juga akan diberikan peringatan berupa tulisan, jika masih melakukan pelanggaran juga maka akan dapat SK dari kepala sekolah sendiri. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School. sebagai kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin kepada guru yang kurang disiplin dalam pelaksanaan pembelajaran dan berikan peraturan tata tertib sekolah yang harus dipatuhi oleh semua warga sekolah dan kita akan berikan sanksi sesuai yang dilakukan, biasanya kita berikan teguran secara kekeluargaan namun jika masih belum ada perubahan yang lebih baik, kita berikan peringatan secara tertulis dimana ada peringatan 1, peringatan 2, dan jika masih seperti itu juga kita akan serahkan surat keputusan SK untuk keluar dari sekolah ini.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Sumber Data : Hasil wawancara kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 29 Oktober 2018.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada guru umum yaitu Anviya Baka salah satu dari guru bagian umum apakah ada diberikan teguran oleh kepala sekolah jika kurang disiplin dalam melaksanakan pembelajaran, ada guru yang kurang disiplin biasanya ada teguran dari kepala sekolah namun jika masih seperti itu juga akan dibuat peringatan secara tertulis ada peringatan 1, peringatan 2 dan akan ada sanksi sesuai dengan pelanggarannya.<sup>15</sup>



Gambar 4.3 Pembinaan disiplin<sup>16</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya sudah

---

<sup>15</sup>Sumber Data: Hasil wawancara Anviya Baka, guru bagian umum di Pratepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 29 Oktober 2018

<sup>16</sup> Sumber Data: Hasil Dokumentasi Pratepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 29 Oktober 2018

menegakkan disiplin walaupun ditegur secara halus namun kepala sekolah juga akan memberi bentuk peringatan berupa tulisan jika tidak ada perubahan dalam pelanggaran yang dilakukan. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menegakkan disiplin guru di sekolahnya.

#### 4) Memberi Konsultasi

Memberi konsultasi terhadap guru kepala sekolah melaksanakan berbagai tindakan seperti mendengarkan setiap permasalahan guru, hal ini diharap untuk agar kepala sekolah lebih peduli terhadap setiap masalah yang dihadapi gurunya, dengan memberi masukan dan idea-idea serta solusi terhadap setiap masalah, hal ini berdasarkan pertanyaan kepala sekolah saat wawancara, apakah kepala sekolah selalu mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran, untuk mendengar setiap masalah guru, saya sebagai kepala sekolah harus tahu apa saja yang menjadi permasalahan guru-guru disini, misalnya mengenai jam pembelajaran di kelas jadi labih dari jadwal, dan permasalahan yang lain di kelas belajar, jadi saya harus mendengarkan permasalahannya.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Sumber Data: Hasil wawancara kepala sekolah pada tanggal 29 Oktober 2018.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuatkan oleh guru agama yaitu Mad-usen Samart sebagai guru bagian agama apakah bapak kepala sekolah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberi dan mencari solusi bersama, ketika saya dan teman-teman guru yang lain punya masalah pihak kepala sekolah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah kami disini, kepala sekolah juga berusaha membantu untuk memberi solusi, saran, masukan dan juga kritik dalam membina sekolah ini untuk jadi lebih efektif.<sup>18</sup>



Gambar 4.4 Memberi konsultasi <sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Sumber Data: Hasil wawancara Mad-usen Samart, guru bagian agama di Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 30 Oktober 2018.

<sup>19</sup> Sumber Data: Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 30 Oktober 2018

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat menunjukkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya sudah memberikan contoh teladan yang baik, Dengan karena tanggung jawab sebagai pemimpin di sekolah yang dipimpin ini, setiap ada masalah pemimpin selalu ada untuk mendengar dan mencari solusi bersama. Maka dengan ini dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah selalu menjadi konsultasi yang baik, ini akan membuat para guru-guru lebih merasa terbantu dalam setiap permasalahan yang ada.

5) Melakukan kunjungan kelas

Kunjungan kelas kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya, telah dilakukannya sesuai dengan keperluan dan jam belajar yang kepala sekolah tidak sibuk atau tidak ada kegiatan di luar sekolah sebagai kepala sekolah dalam memberi mendidik perilaku sesuai supervisi mungkin dalam hal kunjungan kelas, saya melakukannya untuk melihat sejauh mana keefektifan di kelas, selagi saya tidak ada urusan di luar sekolah atau urusan di luar sana dan sini.<sup>20</sup>

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh guru bagian umum yaitu Abdullah Baru, beliau juga selaku direktor sekolah Prateepsart

---

<sup>20</sup>Sumber Data: Hasil observasi di Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 1 November 2018



Islam Wittaya, apakah kepala sekolah sering melakukan kunjungan kelas ketika guru melakukan proses pembelajaran, kepala sekolah memberikan contoh yang baik sesuai dengan supervisinya, terkait dengan kunjungan kelas beliau juga lakukan lalu beliau juga memberikan kita arahan akan penilaian yang beliau berikan, walaupun kunjungan di kelas beliau tidak sepenuhnya dapat melakukan dengan karena banyak kegiatan yang beliau harus pergi di luar sana sini, tapi beliau juga usaha untuk melakukan yang terbaik untuk sekolahnya.<sup>21</sup>



Gambar 4.5 Melakukan kunjungan kelas<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>Sumber Data: Hasil wawancara Abdullah Baru, guru bagian umum di Pratepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 1 November 2018.

<sup>22</sup> Sumber Data: Hasil Dokumentasi Pratepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 1 November 2018

Berdasarkan di atas dapat menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan kunjungan kelas walaupun tidak sepenuhnya dengan karena tugas kepala sekolah banyak kegiatan yang harus keluar sana dan sini. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan kegiatan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran walaupun belum sepenuhnya tapi setidaknya kepala sekolah juga sudah usahakan sesuai dengan waktu yang beliau ada di sekolah.

6) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan

Menunjukkan sikap dan perilaku teladan kepala sekolah telah menjadikan dirinya kepribadian yang patut diteladani oleh tenaga pendidik guru dengan sikap yang baik contoh seperti menjaga waktu, memantau aktivitas pembelajaran, dan perbaikan rapi sesuai aturan yang ada, berkomunikasi yang ramah dan sopan, hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah saat wawancara, apakah bapak sebagai kepala sekolah telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang baik untuk dicontoh guru selaku kepala sekolah dalam hal menunjukkan sikap dan perilaku yang baik untuk dicontoh oleh guru/tenaga pendidik, saya berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi guru dan juga termasuk warga sekolah dengan menjaga waktu sesuai dengan jadwal misalnya masuk kantor atau sekolah sebelum jam 8 pagi, jam belajar

belum selesai tidak dapat keluar dari kelas dan seterusnya, pakaian yang rapi sesuai aturan, bicara dengan sopan dan ramah, memiliki sifat terbuka dengan guru-guru dan staf atau tenaga di sekolah yang selain dari guru, memantau kegiatan sekolah bahkan ikut mengawasi dan membina peserta didik bersama para guru jika waktu yang memungkinkan dalam melaksanakan.<sup>23</sup>

Hasil wawancara dengan kepala sekolah kali ini diperkuat oleh guru bagian agama yaitu ibu Kholiyoh Charojmah beliau juga selaku manager sekolah dan sekaligus sebagai isteri kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School, apakah ibu dapat melihat atau merasakan bahwa kepala sekolah telah menunjukkan sikap dan perilaku yang baik menjadi teladan untuk patut dicontoh bagi saya, kepala sekolah sejauh ini selalu dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, seperti beliau sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah guru serta memberi solusi yang baik, dapat berkomunikasi dengan ramah dan sopan, selalu datang ke sekolah sesuai dengan peraturan sebelum jam 8 pagi harus di sekolah

---

<sup>23</sup>Sumber Data: Hasil wawancara kepala sekolah pada tanggal 4 November 2018.

dengan pakaian yang rapi sesuai peraturan dan banyak yang dapat menjadi contoh bagi para guru.<sup>24</sup>

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menunjukkan sikap dan perilaku yang menjadi teladan bagi guru-gurunya. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan kepada guru-guru dan termasuk staf atau tenaga-tenaga selain guru juga.

#### 7) Mengembangkan profesi guru

Di dalam hal mengembangkan profesi guru kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School, menjelaskan bahwa dalam mengikut sertakan para guru-guru dalam setiap penataran kita bisanya ada mendapatkan undangan untuk workshop, penataran atau seminar saya akan usahakan untuk selalu ikutkan agar ilmu dan pengalaman bertambah agar banyak dapat berbagi sharing dengan kawan sekolah lain dan guru-guru disini juga dapat tahu apa saja kekurangannya dan terus memperbaiki untuk selanjutnya.<sup>25</sup> Untuk belajar kelompok guru belum dilaksanakan, memang seharusnya ada tapi saya memang

---

<sup>24</sup>Sumber Data : Hasil wawancara Ibu Kholiyoh Charojmah, manager sekolah dan guru bagian agama di Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 4 November 2018.

<sup>25</sup>Sumber Data: Hasil wawancara kepala sekolah pada tanggal 5 November 2018.

belum menggalakkan tapi guru-guru disini biasanya akan membuat membangun sendiri dan belajar bersama.<sup>26</sup>

Dalam hal membuat Rencana Pembelajaran bahwa sepenuhnya para guru sudah membuat RPP sesuai dengan jenisnya dan hanya ada beberapa guru yang memang jarang membuat RPP sebelum proses belajar mengajar, untuk pembuatan RPP guru-guru disini memang sepenuhnya sudah membuat RPP sesuai dengan jurnisnya, hanya ada beberapa guru yang masih jarang membuat RPP sebelum proses pembelajaran. Dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran memang sudah sepenuhnya tenaga pendidik di Prateepsart Islam Wittaya School cukup baik, dengan Menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum, Menggunakan alat dan media pembelajaran dalam proses pembelajaran.<sup>27</sup>

Dalam hal mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik para guru disini sepenuhnya memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa, para guru juga sering memberikan nilai tambah untuk siswa yang dinilai baik, hal ini untuk mendorong para siswa lain agar termotivasi menjadi lebih baik. kita melihat kondisi anak didik terlebih dahulu ketika belum maksimal bagaimana aktif anak didik, jadi harus disesuaikan dan jika tidak mencapai target yang ditetapkan maka diberi

---

<sup>26</sup>Sumber Data : Hasil wawancara kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya school, pada tanggal 7 November 2018.

<sup>27</sup>Sumber Data : Hasil wawancara kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 11 November 2018.

remedial atau penambahan materi untuk mencapai targetnya, kita juga sering memberi nilai tambah terhadap siswa yang aktif dan berperilaku baik di kelas. Sehingga dapat memberikan motivasi bagi siswa yang lain supaya mendorong untuk memenuhi nilai standar penilaian.<sup>28</sup>



Gambar 4.6 Mengembangkan profesi guru<sup>29</sup>

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara guru bagian umum oleh ibu Sakiyah Yaena apakah ibu selalu diikut sertakan dalam berbagai kegiatan penataran, semua guru memang selalu diikut sertakan dalam penataran-penataran atau seminar karena ini adalah merupakan wadah bagi kita sebagai guru untuk

---

<sup>28</sup>Sumber Data : Hasil wawancara Yulon Pahem, guru bagian agama di Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 15 November 2018.

<sup>29</sup> Sumber Data : Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 15 November 2018

menambah wawasan untuk selanjutnya diterapkan atas pengalaman yang telah didapati terutama untuk guru-guru baru itu biasanya lebih ditekankan untuk tidak absen dalam mengikuti penataran atau seminar, membuat rencana pembelajaran, mengelola pelaksanaan pembelajaran dan mengelola dan menilai hasil belajar. Untuk guru baru harus terus banyak belajar dan memperbanyak ilmunya, dan dalam belajar bentuk kelompok guru memang kita tidak selalu, namun jika diperlukan akan dapat membentuknya.<sup>30</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu mengikutsertakan dalam penataran-penataran semua gurunya terutama guru baru, hanya yang belum adalah kegiatan belajar untuk kelompok guru, tapi apabila merasakan perlunya untuk membangun proses kelompok guru ini juga dapat melaksanakan sesuai keperluan atau kebutuhan gurunya, membuat rencana pembelajaran, mengelola pelaksanaan pembelajaran dan mengelola dan menilai hasil belajar. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya telah menjalankan tugasnya untuk mengikut sertakan semua guru dalam kegiatan tersebut terutama untuk guru baru sehingga dapat menambah ilmu tercipta wawasan yang luas untuk para guru.

---

<sup>30</sup>Sumber Data: Hasil wawancara Ibu Sakiyah Yaena, guru bagian umum di Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 8 November 2018.

2. Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, ada beberapa kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya yaitu

- a. Kurangnya rasa tanggung jawab para guru di Prateepsart Islam Wittaya School, contohnya ada beberapa guru berangkat ke sekolah ketika jam belajar sudah dimulai, ketika jam pelajaran belum selesai guru sudah meninggalkan kelas.<sup>31</sup>



Gambar 4.7 kurangnya rasa tanggung jawab<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Sumber Data: Hasil wawancara kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 18 November 2018.

<sup>32</sup> Sumber Data: Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 18 November 2018



- b. Kompetensi guru di Prateepsart Islam Wittaya School dibawah standar seorang guru professional, contohnya beberapa guru belum dapat melaksanakan pembelajaran yang efektif, belajar di luar kelas, belajar dengan metode-metode yang peserta didik merasa tertarik dalam proses pembelajaran.<sup>33</sup>



Gambar 4.8 tidak bias menguasai kelas.<sup>34</sup>

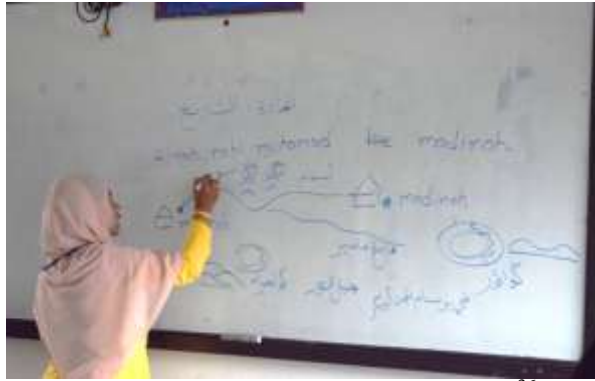
- c. Sebagian guru belum bisa menggunakan alat dan media pembelajaran secara efektif, contohnya pembelajaran sejarah Islam, yang seharusnya peserta didik dapat lebih memahami dalam pembelajarannya ketika guru-guru menggunakan alat-

---

<sup>33</sup> Sumber Data: Hasil wawancara kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 19 November 2018.

<sup>34</sup> Sumber Data: Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 19 November 2018

alat yang disediakan sekolah sesuai dengan kebutuhan dalam proses pembelajaran.<sup>35</sup>



Gambar 4.9 alat dan media pembelajaran<sup>36</sup>

### C. Analisis Data

Dari hasil penelitian, dapat dianalisis bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya school dilaksanakan dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah di Prateepsart Islam Wittaya school.

---

<sup>35</sup> Sumber Data: Hasil wawancara kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 19 November 2018.

<sup>36</sup> Sumber Data: Hasil Dokumentasi Prateepsart Islam Wittaya School, pada tanggal 19 November 2018

Berikut ini adalah analisis dari hasil penelitian mengenai kepemimpinan dan kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, mengoordinasikan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Prateepsart Islam Wittaya School, peneliti menyimpulkan bahwasanya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menerapkan pola kepemimpinan transformasional.

Kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energy sumber daya, baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi sekolah.<sup>37</sup>

Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School dengan cara memberi motivasi semangat dalam bekerja kepada bawahannya agar para guru-guru semua menjadikan motivasi

---

<sup>37</sup> T. Hani Handoko., *Manajemen...*, hlm. 29.

tersebut tugasnya menjadi lebih efektif. Menjadi teladan yang baik kepada guru-gurunya, membina disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran, member konsultasi kepada guru-gurunya dan mencari solusi yang terbaik bersama, kepala sekolah juga sering kunjungan ke kelas pembelajaran untuk melihat sejauh mana keefektifan proses pembelajaran di kelas.

## 2. Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand

Kendala atau sesuatu hal yang menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran tentunya ada. Walaupun kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School sudah memenuhi kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah, tentunya ada kendala yang menghambat dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

Adapun kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand adalah sebagian guru belum mempunyai rasa tanggungjawab atas tugas dan kewajibannya sebagai guru, beberapa guru masih mempunyai skill atau keterampilan dibawah standar seorang guru professional, dan sebagian guru belum bisa menggunakan alat dan media pembelajaran secara efektif.

Dalam hal ini peneliti menyimpulkan bahwasanya kendala yang paling dominan dalam kepemimpinan kepala sekolah di

Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand adalah berasal dari guru atau tenaga pendidik di sekolah tersebut. Dikarenakan kurangnya kompetensi dan komitmen yang dimiliki guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand.

Sebagaimana teori yang telah peneliti sebutkan bahwa Seorang guru akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya dicerminkan suatu kepribadian dan dedikasi paripurna. Tingkat komitmen guru terbentang dari suatu garis kontinum bergerak yang paling rendah menuju paling tinggi.<sup>38</sup>

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian pasti terjadi banyak kendala dan hambatan. Hal tersebut bukan karena faktor yang sengaja, akan tetapi terjadi karena terbatasnya peneliti dalam melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti banyak menjumpai keterbatasan baik dari penulis maupun dari keadaan yang kurang mendukung. Keterbatasan itu diantaranya adalah keterbatasan dari pengetahuan peneliti yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yang ada, baik dari teoritis maupun metode penelitian. Selain itu,

---

<sup>38</sup> Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2010), hlm. 59-60.

keterbatasan dalam penelitian ini juga dapat dilihat dari segi waktu, baik ketika melakukan observasi, dokumentasi dan pengaturan jadwal untuk wawancara dengan informan yang kurang efektif, karena masing-masing informan mempunyai tugas dan tanggung jawab.

Dari sisi lain, dalam penelitian ini ada keterbatasan ruang lingkup atau obyek penelitian. Penelitian ini hanya obyek di Prateepsart Islam Wittaya School, Thepha, Songkhla, Thailand, sehingga hasil yang diperoleh dimungkinkan berbeda jika dilakukan penelitian di tempat obyek yang lain.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menguraikan beberapa data yang dapat di Prateepsart Islam Wittaya School yang telah terkumpul dan disajikan dalam bentuk deskriptif. Maka keterangan dan uraian diatas merupakan suatu bentuk penganalisa sesuai dengan rumusan masalahnya. Maka penulis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School, Thephe, Songkhla, Thailand. Pembinaan tersebut dilakukan agar para guru dapat melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, efektif, dan efisien. Kepala sekolah memberi motivasi semangat dalam bekerja kepada bawahannya agar para guru-guru semua menjadikan motivasi tersebut tugasnya menjadi lebih efektif, memberikan penghargaan atas prestasi guru, menjadi teladan yang baik kepada guru-gurunya, membina disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran, memberi konsultasi kepada guru-gurunya dan mencari solusi yang terbaik bersama, kepala sekolah juga sering kunjungan ke kelas pembelajaran untuk melihat sejauh mana keefektifan proses pembelajaran di kelas.

2. Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Prateepsart Islam Wittaya School

Adapun kendala kepemimpinan kepala sekolah adalah Guru-guru sebagian belum mempunyai rasa tanggungjawab sebagai guru yang baik, beberapa guru masih mempunyai skill atau keterampilan di bawah standar seorang guru professional, dan sebagian guru belum bisa menggunakan alat dan media pembelajaran secara efektif.

## **B. Saran-saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian sekiranya dapat bermanfaat diantaranya :

1. Bagi kepala sekolah Prateepsart Islam Wittaya School,
  - a. Untuk selalu mengusahakan penghargaan yang lebih khusus untuk guru yang berprestasi agar guru termotivasi
2. Untuk tenaga pendidik
  - a. Berusaha menjadi guru yang professional dengan menguasai materi dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan siswa agar guru juga dapat meningkatkan kinerjanya.
  - b. Selalu mengembangkan diri dengan banyak berprestasi.
  - c. Terus mengembang kelompok kerja guru yang aktif dan kreatif agar berkembang lebih professional.



### **C. Kata Penutup**

Alhamdulillah ucap syukur dengan banyak nikmat Iman, Islam, ketenangan hati, kesehatan dan sebagainya penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT atas menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi terdapat banyak kekurangan baik secara teori maupun teknik penulisan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan maaf atas kekurangan semuanya.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi semua pihak dan dapat memberikan sumbangan keilmuan dalam dunia pendidikan. Amin.

## KEPUSTAKAAN

- Aan Komari, 2006. *Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdullah Munir, 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Daryanto, 2011. *Kepala sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gave Media.
- Fuad Khoerul Hakim, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah. (Study MA NU 01 Banyuputih Batang), 2014*
- H. Abdurrahman Fathoni., 2006 *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan skripsi*, (Jakarta: PT . Renika Cipta.
- Hasan Basri, 2015. *Kepemimpinan Pendidkan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko Hani T 1986. *Manajemen*, Yogyakarta: Absolut.
- Ibrahim Bafadal, 2003. *Peningkatan Profesionalime Guru Sekolah Dasar: dalam Kerangka Manajemen peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isjoni, 2007. *Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan*, Bandung: Anggota IKAPI.
- KempaRudolf, 2015 *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ombak.
- Lexy J Moloeng, 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Iqbal Hasan, 2002 *pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN Maliki Pers.

- NazirMoh, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif R dan D*, Bandung: Alfa Beta.
- Nur Alimah., *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru,(di SMP Negeri di kecamatan Gondokusuman Yogyakarta)*. 2013
- Ondi Saondi, 2010.*Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT. Rafika Aditama.
- PurwantoNgalim, 1984. *Administrasi pendidikan*,Jakarta: Mutiara Pers.
- Riduan., 2009 *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta.
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R dan D*, Bandung: Alfa Beta.
- Wahjosumijo, 2005. *kepemimpinan kepala sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*,Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaenal Mustofa.,*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa, (di SMP Pondok Modern Selamat Kendal)*, 2009.

## Lampiran I

### Foto-foto di Prateepsart Islam Wittaya School



Profil sekolah



Kegiatan kunjungan kelas



Wawancara dengan kepala sekolah



Kegiatan menerima adek baru

## Lampiran II



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hunka (Kampus 11) Telp. (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B.4945/U1-W-3/J3/PP.00.5/11/2017 Semarang, 30 November 2017

Lamp. :-

Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth,

1. Drs. H. Wahyudi, M.Pd.
2. Dr. Fatkurroji, M.Pd

di Semarang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa:

Nama : Miss Ilham Charotmah  
NIM : 1403036109  
Judul : **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kerja Guru di Pratepsart Islam Wittaya School Thepha Songkhla Thailand.**

Dan menunjukan Saudara :

1. Drs. H. Wahyudi, M.Pd. Sebagai dosen pembimbing I
2. Dr. Fatkurroji, M. Pd. Sebagai dosen pembimbing II

Demikian penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Dekan,  
Fakultas MPI  
  
Fatkurroji, M.Ag  
NIP. 19770816 200501 1 003

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo (sebagai laporan)
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

## Lampiran III



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Prof. Dr. H. Saifullah Zuhri, Ngaliyan, Telp. 061-291341 Fax. 061-291343, Semarang 50132  
Email: info@uinalisongo.ac.id atau uin@uinalisongo.ac.id

Nomor : B-4818/Un.10.3/D.1/TL.00/10/2018

Semarang, 16 Oktober 2018

Lamp : -

Hal : **Mohon Izin Riset**

a.n. : Miss Ilham Charotmah

NIM : 1403036109

Kepada Yth,

Kepala FFB UIN Walisongo

di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Miss Ilham Charotmah

NIM : 1403036109

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Prateepsart Islam Wittaya School Thepha Thailand

Pembimbing :

1. Pembimbing I : Drs. H. Wahyudi, M.Pd.

2. Pembimbing II : Dr. Fatkhuroji, M.Pd.

Bahwa mahasiswa tersebut membutuhkan data-data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusunya, dan oleh karena itu kami mohon mahasiswa tersebut diberikan ijin melaksanakan riset selama 1 bulan, mulai tanggal 2 oktober 2018 sampai dengan tanggal 30 November 2018.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

A.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.

NIP: 19681212199403 1 003

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan).

# Lampiran IV



ที่ ปศว. ๐๑๘/ ๒๕๖๒

โรงเรียนพระปริยัติบาลอิสลามวิทยามูลนิธิ  
ที่อยู่ ๓๕๒ ม. ๓ ต.ท่าม่วง  
อ. เทพา จ. สระแก้ว

## หนังสือรับรอง

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อรับรองว่า นาย/นางสาว ..... อักษรนาม จาโรจน์เมธะ รหัสประจำตัว ๑๕๐๓๐๓๖๒๑๐๔  
สาขาเอก บริหารการศึกษา เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ได้ผ่านการฝึกงาน/ฝึกอาชีพตาม  
หลักสูตร ศึกษาศาสตร ๗ สถานฝึกงาน/ฝึกอาชีพ โรงเรียนพระปริยัติบาลอิสลามวิทยามูลนิธิ  
สถานที่ตั้ง ที่อยู่ ๓๕๒ ม. ๓ ต.ท่าม่วง อ. เทพา จ. สระแก้ว และนัก ผู้ช่วยฝ่ายธุรการ โดยได้ปฏิบัติงานใน  
หน้าที่ คำนวณเอกสารต่าง ๆ และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนโดยใช้ในการวิจัย  
ระยะเวลาฝึกงาน/ฝึกอาชีพ วันที่ ..... ถึงวันที่ ..... เป็นระยะเวลา ..... วัน รวม  
จำนวน.....ชั่วโมง ผลการฝึกงาน/ฝึกอาชีพอยู่ในระดับ ดี

จึงออกหนังสือรับรองฉบับนี้ไว้เป็นสำคัญ

ออกให้ ณ วันที่ เดือน

พ.ศ.๒๕๖๒




ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติบาลอิสลามวิทยามูลนิธิ

โทร.๐๘๑ - ๙๖๓๓๔๕๓

ธุรการโรงเรียนพระปริยัติบาลอิสลามวิทยามูลนิธิ



Lampiran V

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN**  
**KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**  
Jalan Walisongo Nomor 3-5 Semarang 50183  
telp fax: (024) 760292, website: lppn.walisongu.ac.id, email: lppn@walisongo.ac.id

---

**PIAGAM**

Nomor : B-1143/Un.10.0/L.1/PP.03.06/11/2017

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa :

Nama : **MISS ILHARM CHAROTMAH**


NIM : **1403036109**

Fakultas : **ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler Angkatan ke-69 Semester Gasal Tahun Akademik 2017/2018 dari tanggal 26 September 2017 sampai tanggal 09 November 2017 di Kabupaten Demak, dengan nilai :

..... 86 ..... ( ..... 4,0 / A ..... )

Semarang, 30 November 2017



Lampiran IV

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA**  
Jl. Prof. Dr. Hamka KM. 02 Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7514453 Semarang 50185  
email : pph@walisongoj.ac.id

# شهادة

B-4681/U.n.10.0/P3/PP.00.9/09/2018

يشهد مركز تنمية اللغة جامعة والي سوڠو الإسلامية الحكومية بأن

الطالبة **MISS ILHARM CHAROTMAH** :  
تاريخ و محل الميلاد : Thailand, 7 Maret 1996 :  
رقم القيد : 1403036109 :

قد نجحت في اختبار معيار الكفاءة في اللغة العربية (IMKA) بتاريخ ٤ سبتمبر ٢٠١٨  
بتقدير: مقبول (٣٠٠)  
وحررت لها الشهادة بناء على طلبها.

سماواتج، ١٣ سبتمبر ٢٠١٨  
مدير،  
  
الدكتور محمد سيف الله  
رقم التوظيف : 1970.2211999.21003

٥٠٠ - ٤٥٠ : ممتاز  
٤٤٩ - ٤٠٠ : جيد جداً  
٣٩٩ - ٣٥٠ : جيد  
٣٤٩ - ٣٠٠ : مقبول  
٢٩٩ : راسب

رقم الشهادة : 220182275



## Lampiran VII



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY WALISONGO  
LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER  
Jl. Prof. Dr. Moekti RM 10 Kampus II Ngaliyan Telp./Fax: (024) 761403 Semarang 50181  
e-mail: ldc@walisongo.ac.id

*Certificate*  
Nomor : B-4787/Us.10.0/P3/PP.00.9/09/2018

This is to certify that  
**MISS ILHARM CHAROTMAH**  
Date of Birth: March 07, 1996  
Student Reg. Number: 1403036109

the TOEFL Preparation Test

Conducted by  
Language Development Center  
of State Islamic University (UIN) "Walisongo" Semarang  
On September 12th, 2018  
and achieved the following scores:

Listening Comprehension	: 45
Structure and Written Expression	: 39
Reading Comprehension	: 38
<b>TOTAL SCORE</b>	<b>: 407</b>

September 19th, 2018  
Muhammad Saifullah, M.Ag  
NIP. 19700321 199603 1 003

Certificate Number: 528180343  
® TOEFL is registered trademark by Educational Testing Service.  
This program or test is not approved or endorsed by ETS.

Lampiran VIII



The certificate is issued by the Walisongo Language Center (WLC) at UIN Walisongo Semarang. It certifies that Miss Ilham Charoemah, born on March 7th, 1996, with student ID 20150104007, participated in an Indonesian Language Course from January 20th to February 18th, 2015, achieving a FAIR qualification. The certificate is signed by the Director, Muhammad Saifullah, M.Ag., on February 20th, 2015. The document features logos for UIN Walisongo and WLC, along with contact information for the center.

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA  
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax: (024) 7614451 Semarang 50185  
email: ptb.walisongo@gmail.com

**WLC**  
WALISONGO  
LANGUAGE CENTER  
Leading Language Learning

*Certificate*  
WLC/00711/1/2015

This is to certify that  
**MISS ILHAM CHAROEMAH**  
date of birth: March 7th, 1996  
Student Register Number: 20150104007

participated in  
an Indonesian Language Course  
since January 20th, 2015 - February 18th, 2015  
with FAIR qualification

held by Walisongo Language Center UIN Walisongo Semarang.

Semarang, February 20th, 2015

Director,  
  
Muhammad Saifullah, M.Ag.  
NIP. 19700321 199603 1 003

**WLC**  
WALISONGO  
LANGUAGE CENTER

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **A. Pedoman wawancara (Untuk Kepala Sekolah)**

1. Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah ini ? apakah sejauh ini peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi ?
2. Bagaimana pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?
3. Bolehkah bapak/ibu menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja?
4. Bolehkah bapak menjelaskan pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan pendidik/tenaga kependidikan yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada siswa dan bagaimana cara mengatasinya?
5. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan di sekolah ini, khususnya pada pendidik dan tenaga kependidikan?
6. Bagaimanakah cara Bapak dalam memberikan motivasi (motivation) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah yang bapak pimpin ?
7. Bagaimanakah strategi bapak dalam memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya?
8. Apakah bapak sudah memberikan penempatan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan

pegawai tanpa membeda bedakan antara pendidik satu dengan yang lainnya?

9. Menurut pandangan bapak apakah setiap pendidik dan tenaga kependidikan ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan “saran, bahkan kritik” ?
10. Dalam hal ini dukungan apa yang sudah pernah bapak berikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja pada lembaga pendidikan ini?
11. Dapatkan bapak menjelaskan hal apa saja yang biasa bapak lakukan untuk mendukung pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya?
12. Apakah dukungan yang bapak berikan mendapatkan apresiasi yang baik dari semua pegawai di lembaga ini?
13. Apakah yang bapak lakukan jika ada salah satu pegawai yang tidak merespon dukungan yang bapak berikan?

#### B. Pedoman wawancara (Untuk kinerja Guru)

1. Apakah yang bapak/ibu ketahui tentang kinerja ?
2. Bagaimanakah gambaran umum tentang kinerja? Apakah sejauh ini peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi?
3. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang (problem solving), pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada lembaga pendidikan ini?
4. Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini? Apakah sudah terealisasikan?
5. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu berkaitan dengan motivasi yang sudah diberikan kepala sekolah untuk pendidik

dan tenaga kependidikan? Sejauh ini apakah sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan?

6. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga tersebut? Bisakah bapak/ibu menjelaskannya?

Lampiran X

**PEDOMAN OBSERVASI  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PRATEEPSART  
ISLAM WITTAYA SCHOOL**

NO.	Aspek yang diobservasi	Skala		
		Kurang	Cukup	Baik
1.	Kepemimpinan kepala sekolah			√
2.	Sarana prasarana sekolah	√		



## Lampiran XI

### **PEDOMAN DOKUMENTASI**

1. Sejarah berdirinya Prateepsart Islam wittaya school
2. Visi dan Misi Prateepsart Islam wittaya school
3. Tujuan dan struktur Prateepsart Islam wittaya school
4. Keadaan siswa Prateepsart Islam wittaya school
5. Keadaan guru Prateepsart Islam wittaya school
6. Sarana dan prasarana Prateepsart Islam wittaya school

## Lampiran XII

### CATATAN LAPANGAN I

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Kamis, 25 Oktober 2018

Jam : 09:00-09:30

Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya

Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak sebagai kepala sekolah selalu memberikan motivasi semangat kerja kepada guru ?	Iya, saya usahakan selalu untuk memotivasi semangat kerja para guru dalam bekerja dengan memberikan pujian untuk untuk setiap keberhasilan kerja guru, membuat syukuran dengan makan bersama, memberi saran yang membangun serta memberikan suasana yang menyenangkan.

## CATATAN LAPANGAN II

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Ahad, 28 Oktober 2018  
Jam : 10:00-10:30  
Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak sebagai kepala sekolah sudah memberikan penghargaan atas prestasi guru ketika guru disiplin atau membuat contoh yang baik bagi guru-guru yang lain ?	Dalam hal memberikan penghargaan memang kita masih kurang, karena anggaran yang terbatas, untuk sekarang kita biasanya hanya mengadakan makan bersama saja untuk dapat merasakan lebih akrab antara kepala sekolah dan guru-guru di sekolah baik guru agama dan guru umum sebagai hadiah dari kepala sekolah atas kinerja guru semua yang baik.

### CATATAN LAPANGAN III

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Senin, 29 Oktober 2018  
Jam : 09:00-09:30  
Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak sebagai kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin kepada guru yang kurang disiplin dalam pelaksanaan pembelajaran?	Iya tentu, saya berikan peraturan tata tertib sekolah yang harus dipatuhi oleh semua warga sekolah dan kita akan berikan sanksi sesuai yang dilakukan, biasanya kita berikan teguran secara kekeluargaan namun jika masih blm ada perubahan yang lebih baik, kita berikan peringatan secara tertulis dimana ada peringatan 1, peringatan 2, dan jika masih sperti itu juga kita akan serahkan surat keputusan SK untuk keluar dari sekolah ini.

## CATATAN LAPANGAN IV

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Senin, 29 Oktober 2018  
Jam : 10:00-10:30  
Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah sebagai kepala sekolah bapak selalu mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran ?	Untuk mendengar setiap masalah guru, ya saya sebagai kepala sekolah harus tahu apa saja yang menjadi permasalahan guru-guru disini, misalnya mengenai jam pembelajaran di kelas jadi lebih dari jadwal, dan permasalahan yang lain di kelas belajar, jadi saya harus mendengarkan permasalahannya.

## CATATAN LAPANGAN V

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Kamis, 1 November 2018  
Jam : 10:00-10:30  
Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak sebagai kepala sekolah sering melakukan kunjungan kelas dalam proses pembelajaran ?	ya, saya selaku kepala sekolah dalam memberi mendidik perilaku sesuai supervisi mungkin dalam hal kunjungan kelas, saya melakukannya untuk melihat sejauh mana keefektifan di kelas, salagi saya tidak ada urusan di luar sekolah atau urusan di luar sana dan sini.

## CATATAN LAPANGAN VI

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Ahad, 4 November 2018  
Jam : 09:30-10:00  
Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak sebagai kepala sekolah telah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang baik untuk di contohi guru ?	Iya, saya selaku kepala sekolah dalam hal menunjukkan sikap dan perilaku yang baik untuk dicontoh oleh guru/tenaga pendidik, saya berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi guru dan juga termasuk warga sekolah dengan menjaga waktu sesuai dengan jadwal misalnya masuk kantor atau sekolah sebelum jam 8 pagi, jam belajar belum selesai tidak dapat keluar dari kelas dan seterusnya, pakaian yang rapi sesuai aturan, bicara dengan sopan dan ramah, memiliki sifat terbuka dengan guru-guru dan staf atau tenaga di sekolah yang selain dari guru, memantau kegiatan sekolah bahkan ikut mengawasi dan membina peserta didik bersama para guru jika waktu

	yang memungkinkan dalam melaksanakan.
--	---------------------------------------

## CATATAN LAPANGAN VII

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Senin, 5 November 2018  
 Jam : 09:00-09:30  
 Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
 Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
 Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
 Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak sebagai kepala sekolah selalu mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai kegiatan penataran?	ya, dalam mengikut sertakan para guru-guru dalam setiap penataran kita bisanya ada mendapatkan undangan untuk workshop, penataran atau seminar saya akan usahakan untuk selalu ikutkan agar ilmu dan pengalaman bertambah agar banyak dapat berbagi sharing dengan kawan sekolah lain dan guru-guru disini juga dapat tahu apa saja kekurangannya dan terus memperbaiki untuk selajutnya.



## CATATAN LAPANGAN VIII

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Rabu, 7 November 2018  
Jam : 09:00-09:30  
Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak sebagai kepala sekolah dalam membantu dan mengembangkan profesi para guru telah memberikan tugas untuk belajar kelompok guru ?	Iya, untuk belajar kelompok guru belum dilaksanakan, memang seharusnya ada tapi saya memang belum menggalakkan tapi guru-guru disini biasanya akan membuat membangun sendiri dan belajar bersama.

## CATATAN LAPANGAN IX

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Ahad, 11 November 2018  
Jam : 09:00-09:30  
Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah semua guru sudah membuat RPP dengan baik dan benar ?	ya, untuk pembuatan RPP guru-guru disini memang sepenuhnya sudah membuat RPP sesuai dengan jurnisnya, hanya ada beberapa guru yang masih jarang membuat RPP sebelum proses pembelajaran.

## CATATAN LAPANGAN X

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Senin, 12 November 2018  
Jam : 10:30-11:00  
Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah para guru selalu menggunakan alat media pembelajaran dalam proses pembelajaran ?	ya sepenuhnya menggunakan, untuk media kita memiliki Lcd, mic, papan tulis, dan ruang lab jadi mereka mempunyai kesempatan untuk menggunakan alat-alat tersebut dalam proses pembelajaran.

## CATATAN LAPANGAN XI

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Senin 19 November 2018  
Jam : 09:00-10:00  
Lokasi : Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Hj. Sakariya Charojmah  
Kepala Sekolah Prateepsart Islam Wittaya,  
Songkhla.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apa saja kendala dalam kepemimpinan bapak dalam meningkatkan kinerja guru ?	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Guru-guru sebagian belum mempunyai rasa tanggung jawab sebagai guru yang baik, seperti contohnya ada beberapa guru berangkat ke sekolah dalam waktu jam belajar sudah dimulai dan sebagainya.</li><li>2) Ada beberapa orang guru yang mempunyai skill atau keterampilan dibawah standar seorang guru professional, seperti contohnya beberapa orang gurubelum dapat melaksanakan pembelajaran yang efektif contohnya belajar di luar kelas, belajar dengan metode-metode yang peserta didik merasakan tertarik dalam proses pembelajaran dan sebagainya.</li><li>3) Sebagian guru tidak menggunakan alat media pembelajaran yang sesuai dengan pembelajarannya, seperti contoh pembelajaran sejarah Islam sebaiknya peserta didik harus dapat lebih</li></ol>

	<p>memahami dalam pembelajarannya apabila guru-guru menggunakan alat-alat yang disediakan sekolah sesuai dengan kebutuhan dalam proses pembelajaran.</p>
--	--

## CATATAN LAPANGAN XII

### Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Ahad, 4 November 2018  
Jam : 10:00-10:30  
Lokasi : Ruang Manager, Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Ibu Kholiyoh Charojmah  
Manager sekolah dan guru bagian agama.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah ibu dapat melihat atau merasakan bahwa bapak kepala sekolah telah menunjukkan sikap dan perilaku yang baik menjadi teladan untuk patut dicontohi ?	Iya, kepala sekolah sejauh ini selalu dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, seperti beliau sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah guru serta memberi solusi yang baik, dapat berkomunikasi dengan ramah dan sopan, selalu datang ke sekolah sesuai dengan peraturan sebelum dari jm 8 pagi harus di sekolah dengan pakaian yang rapi sesuai peraturan dan banyak yang dapat menjadi contoh bagi para guru.

### CATATAN LAPANGAN XIII

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Kamis, 25 Oktober 2018  
Jam : 09:45- 10:15  
Lokasi : Ruang guru, Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Ibu Pranee Jehmerah  
Guru bagian umum

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah ibu dalam bekerja selalu diberi motivasi semangat kerja oleh kepala sekolah ?	ya, kami sejauh ini sering diberikan motivasi kerja oleh kepala sekolah dalam bekerja seperti memberikan dukungan dalam bekerja, diajak makan bersama, memberi suasana yang menyenangkan.

## CATATAN LAPANGAN XIV

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Ahad, 28 Oktober 2018  
Jam : 10:30-11:00  
Lokasi : Ruang guru, Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Yulon Pehem, Guru bagian agama

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang didapat guru atau disiplin guru ?	Untuk penghargaan memang ada, tapi kita hanya diberi kegiatan syukuran makan bersama saja, dulu pernah ada hadiah untuk guru yang berprestasi namun sekarang belum ada lagi dengan karena anggaran belum ada.



## CATATAN LAPANGAN XV

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Senin, 29 Oktober 2018  
Jam : 10:15 – 10:45  
Lokasi : Ruang guru, Sekolah Prateepsart Islam  
Wittaya  
Sumber Data :Anviya Baka, Guru bagian umum.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah ada diberikan teguran oleh kepala sekolah jika kurang disiplin dalam melaksanakan pembelajaran?	ya, memang ketika ada guru yang kurang disiplin biasanya ada teguran dari kepala sekolahnamun jika masih seperti itu juga akan dibuat peringatan secara tertulis ada peringatan 1, peringatan 2 dan akan ada sanksi sesuai dengan pelanggarannya.

## CATATAN LAPANGAN XVI

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Selasa, 30 Oktober 2018  
Jam : 09:30 – 10:00  
Lokasi : Ruang guru, Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Mad-usen Samart, Guru bagian agama

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak kepala sekolah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberi dan mencari solusi bersama ?	ya, ketika saya dan teman-teman guru yang lain punya masalah, pihak kepala sekolah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah kami disini, kepala sekolah juga berusaha membantu untuk memberi solusi, saran, masukan dan juga kritik dalam membina sekolah ini untuk jadi lebih efektif.

## CATATAN LAPANGAN XVII

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Kamis, 1 November 2018  
Jam : 11:00 – 11:30  
Lokasi : Perpustakaan, Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Bapak Abdullah Baru,  
Direktor sekolah dan guru bagian umum.

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah kepala sekolah sering melakukan kunjungan kelas ketika guru melakukan proses pembelajaran?	Iya, Bpk kepala sekolah dalam memberikan contoh yang baik sesuai dengan supervisinya, terkait dengan kunjungan kelas beliau juga lakukan lalu beliau juga memberikan kita arahan akan penilaian yang beliau berikan, walaupun kunjungan di kelas beliau tidak sepenuhnya dapat melakukan dengan karena banyak kegiatan yang beliau harus pergi di luar sana sini, tapi beliau juga usaha untuk melakukan yang terbaik untuk sekolahnya.

## CATATAN LAPANGAN XVIII

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Kamis, 8 November 2018  
Jam : 09:00 – 09:30  
Lokasi : Ruang guru, Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Ibu Sakiyah Yaena, guru bagian umum

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah ibu selalu diikutsertakan dalam berbagai kegiatan penataran ?	ya, semua guru memang selalu diikutsertakan dalam penataran-penataran atau seminar karena ini adalah merupakan wadah bagi kita sebagai guru untuk menambah wawasan untuk selanjutnya diterapkan atas pengalaman yang telah didapati terutama untuk guru-guru baru itu biasanya lebih ditekankan untuk tidak absen dalam mengikuti penataran atau seminar karena untuk guru baru harus terus banyak belajar dan memperbanyak ilmunya, dan dalam belajar bentuk kelompok guru memang kita tidak selalu, namun jika diperlukan akan dapat

	membentuknya.
--	---------------

### CATATAN LAPANGAN XIX

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Senin, 12 November 2018

Jam : 09:30 – 10:00

Lokasi : Ruang guru, Sekolah Prateepsart Islam Wittaya

Sumber Data : Mad-usen Samart, guru bagian umum

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan di sekolah ?	Iya wajib, karena rencana awal adalah dari kurikulum yang ditetapkan sekolah maka harus sesuai kurikulum itu, jadi tolak ukur kalau rencana terlaksana maka guru semua wajib melaksanakan sesuai dengan kurikulum

## CATATAN LAPANGAN XX

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari / Tanggal : Kamis, 15 November 2018  
Jam : 09:30 – 10:30  
Lokasi : Perpustakaan, Sekolah Prateepsart Islam Wittaya  
Sumber Data : Yulain Pahem, guru bagian agama

Pertanyaan	Hasil tanggapan dari informan
Apakah bapak dalam melakukan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik ?	Iya, kita melihat kondisi anak didik terlebih dahulu ketika belum maksimal bagaimana aktif anak didik, jadi harus disesuaikan dan jika tidak mencapai target yang ditetapkan maka diberi remedial atau penambahan materi untuk mencapaitargetnya, kita juga sering memberi nilai tambah terhadap siswa yang aktif dan berperilaku baik di kelas. Sehingga dapat memberikan motivasi bagi siswa yang lain supaya mendorong untuk memenuhi nilai standar penilaian.

## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Miss Ilham Charotmah
2. Tempat & Tgl. Lahir : Songkhla, Thailand, 07 Maret 1996
3. NIM : 1403036109
4. Alamat Rumah : Songkhla Thailand, M.1 T. Tamuang A.  
Thepha CH. Songkhla 90150
5. No. Hp : 082137036728

### B. Riwayat pendidikan

Pendidikan formal:

1. TK
2. SD Ban Tamuang
3. SMP, Prateepsart Islam wittaya
4. SMA, Rungrote wittaya

Semarang, 26 Januari 2019

**Miss Ilham Charotmah**  
NIM: 1403036109

## **RIWAYAT HIDUP**

### **A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Miss Ilham Charotmah
2. Tempat & Tgl. Lahir : Songkhla, Thailand, 07 Maret 1996
3. NIM : 1403036109
4. Alamat Rumah : Songkhla Thailand, M.1 T. Tamuang A.  
Thepha CH. Songkhla 90150
5. No. Hp : 082137036728

### **B. Riwayat pendidikan**

Pendidikan formal:

1. TK
2. SD Ban Tamuang
3. SMP, Prateepsart Islam wittaya
4. SMA, Rungrote wittaya

Semarang, 26 Januari 2019

**Miss Ilham Charotmah**

NIM: 1403036109