**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan pendidik kedua setelah nya orang tua, guru sebagai mediator ilmu untuk mentransfer kepada anak didik. Keberhasilan peserta didik, maka adanya pendidik yag luar biasa. Begitupun sebaliknya, ketidak berhasilan peserta didik, menjadi konsekensi dari pendidik yang kurang baik. Keberhasilan dan kualitas pendidikan di sekolah bergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut, yakni kepala sekolah, guru, pegawai, staf administrasi serta peserta didik. Kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab atas berlangsungnya organisasi dan paling berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Guru sangat menetukan taraf keberhasilan pendidikan suatu negara. Keberhasilan pembaharuan sangat di tentukan oleh guru, karena guru adalah pemimpin pemelajaran, fasilitator, sekaligus pusat inisiatif pembelajaran. Oleh karena demkian guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak bergantung kepada inisiatif kepala sekolah dn suvervisor saja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan guru di antaranya: faktor kepemimpinan kepala sekolah, manajemen dan organisasi, komunkasi yang berkembang di sekolah.di sekolah, masalah kepuasan kerja sangtlah penting bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah.

Setelah penulis melakukan studi lapangan, terdapat beberapa fakta terkait dengan sikap dan apresiasi kepala sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran PAI, diantaranya;

Kepala sekolah memberi apresiasi dan melakukan pemberdayaan, hal ini ditunjukan dengan melakukan kontroling (pengawasan) dan rapat kecil dengan guru PAI untuk peningkatan fasilitas pembelajaran (sarana dan media) yang dibutuhkan oleh guru PAI, kepedulian ini juga dibuktikan dengan menjalin konsolidansi yang sinergis dengan pihak pengawas dari KEMENAG di wilayah peneliti (kota Serang), untuk peninjauan dan pengukuran kualifikasi dan kelayakan sarana dan prasarana, khususnya dalam pembelajaran PAI.Partisipasi aktif ini juga bahkan meluas kepada ranah etik secara internal sekolah, berupa sapaan dan teguran kepada guru mata pelajaran PAI jika tidak disiplin dalam hal jam datang ke sekolah.Peran aktif kepala sekolah juga terbukti dalam setiap perlombaan yang bernuansa PAI, terbukti dengan keaktifan kepala sekolah dalam pengarahan konsep dan rumusan kegitan PHBI di sekolah, dan selalu memberi apresiasi dan pelayanan baik ketika proposal kegiatan diajukan. Kepala sekoah pun berperan aktif dalam pembinaan dan pemberian saran berkaitan dengan keagamaan dalam entitias kehidupan sehari-hari, fakta ini diketahui dari hasil survey lapangan, selama peneliti berada di lingkungan sekolah tersebut.Kepala sekolah pun memberi dukungan penuh dalam setiap moment dan event yang bernuansa PAI baik berupa perayaan hari besar Islam maupun aktivitas harian yang bernafaskan religiuitas.

Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penetu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas. Sebagai pengelola institsi satuan pendidikan, kepala sekolah di tuntun ntuk selalu meningkatkan efektifitas kinerjanya. Untuk mencapai mutu sekolah yang efektif, kepala sekolah dan seluruh stakeholders harus bahu membahu membantu bekerja sama dengan penuh kekompakan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik kedalam untuk mengkaji dan meneliti kedalam bentuk skripsi dengan mengangkat judul **Efektivitas Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SMPN SATU ATAP CURUG.**

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat di identifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini. Agar peneliti menjadi terarah dan jelas tujuannya perlu diadakan pengidentifikasian masalah.

Identifikasi masalah adalah menetukan atau menetapkan sesuatu yang harus dipecahkan mengingat dalam suatu penelitian banyak dijumapi permasalahan maka harus dicari penyelesaian.

Melihat hal diatas maka Efektifitas Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di SMPN SATU ATAP CURUG menjadi sangat penting dan mendasar, sehingga kepala sekolah harus berperan efektif dalam meningkatkan kinerja guru yang ada disekolah, terutama dalam meningkatkan kinerja guru PAI. Jika kepala sekolah bertindak sangat efektif dalam pekerjaannya maka akan berpengeruh secara signifikan kepada kinerja guru. Ketika kinerja guru kurang baik, maka disitulah adanya kurang efektif kepala sekola terhadap kinerja guru. Sebaliknya, ketika kinerja guru PAI sudah meningkat, maka disitulah adanya keefektifan kepala sekolah terhadap guru.

1. **Pembatasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan penulis dalam melaksanakan penelitian, maka penulis hanya meneliti tentang keefektifan tindakan kepala sekolah terhadap guru PAI yang ada di sekolah SMPN SATU ATAP CURUG KOTA SERANG.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, efektivitas kepala sekolah sangatlah berpengaruh terhadap kinerja guru PAI yang ada di sekolah SMPN SATU ATAP CURUG.

Dari fenomena di atas, dapat mencapai maksud dan tujuan permasalahan yaitu;

1. Bagaimana Pembinaan kepala sekolah SMPN SATU ATAP CURUG?
2. Bagaimana Kinerja Guru PAI yang ada di SMPN SATU ATAP CURUG?
3. Efektivitas Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI?
4. **Tujuan penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empirik mengenai efektivitas Pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di SMPN SATU ATAP CURUG, sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Bagaimana Pembinaan Kepala Sekolah SMPN SATU ATAP CURUG
2. Bagaimana Kinerja Guru PAI SMPN SATU ATAP CURUG
3. Efektivitas Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI.
4. **Manfaat Penelitian**
5. Manfaat Untuk Lembaga

Sebagai evaluasi dasar secara intern dan sebagai acuan pembinaan terhadap guru yang bersangkutan.

2. Manfaat Untuk Pengguna

Penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai kefektivan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI.

3.Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai calon guru, peneliti mengetahui dan memafami bagaimana kinerja guru PAI yang baik dan efektif dan dapat mengetahui bahwa pembinaan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja Guru PAI.

1. Manfaat Untuk Pengembangan Ilmu

Menjadi materi kajian awal untuk tahapan pengembangan berikutnya, menjadi karya sintesis untuk peneliti lainnya dan untuk menambah khazanah karya di bidang kependidikan.

1. **Kerangka Pemikiran**

Kinerja lebih sering di sebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang kelur dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhdap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang di sesuaikan dengan jenis pekerjannya dann sesuai dengan norma dan etika yang telah di tetapkan.

Maka Pembinaan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Tidak adanya upaya kepala sekolah maka tidak akan baik kinerja yang guru laksanakan. karena bimbingan kepala sekolah sangat lah penting untuk meningkatkan cara kerja guru. Terutama dalam meningkatkan kinerja guru PAI.

1. **Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan penelitian terdiri dari:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini memaparkan tentang: Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, pembatasan masalah, Perumusan masalah,Ttujuan penelitian, Manfaat penelitian, Kerangka teortis, Sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teoritis, pada bab ini memaparkan tentang: Efektifitas Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Menigkatkan Kinerja Guru PAI.

BAB III Metodelogi Penelitian, pada bab ini memaparkan tentang: Waktu Dan Tempat Penelitian, Sumber Data Penelitian, Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data, Teknik analisis data, dan Validitas data.

BAB IV Hasil Penelitian, pada bab ini memaparkan tentang: Deskripsi Hasil Penelitian.

BAB V Penutup, pada bab ini memaparkan tentang: Kesimpulan, implikasi dan Saran Dari Hasil Penelitian Yang Dilakukan Di SMPN SATU ATAP Curug Kota Serang.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI TENTANG EFEKTIVITAS PEMBINAAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PAI**

1. **Pembinaan Kepala Sekolah**
2. **Pengertian Pembinaan**

Pembinaan menurut kamus besar bahas indonesia berasal dari kata “bina” yang diberi imbuhan “pem-an” menjadi pembinaan yaitu usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.[[1]](#footnote-1)

Pembinaan berarti suatau kegiatan yang dilaksanakan untuk membina, membina berarti mempertahankan, memperbaiki dan menyempurnakan yang ada sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan.[[2]](#footnote-2)

Sedangkan menurut Drs.Hendiyat Soetopo Dan Drs. Westi Soemanto, pembinaan adalah menunjuk kepada suatu kegiatan yang mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada.[[3]](#footnote-3) Kata pembinaan sinonim dengan kata bimbingan yaitu petunjuk (penjelasan) cara mengerjakan dan sebagainya, tuntunan.[[4]](#footnote-4)

Ngalim purwanto mengatakan dengan istilah bimbingan yaitu sebagai berikut.

Bimbingan adalah bantuan yang diberikan kepada seseorang dalam usaha memecahkan kesukaran kesukaran yang di alaminya, bantuan tersebut hendaknya merupakan bantuan yang dapat menyadarkan orang itu sendiri sehingga dengan demikian ia sanggup memecahkan sendiri kesukaran kesukaran yang di hadapinya.[[5]](#footnote-5)

Berdasarkan rumusan tersebut di atas, pembinaan atau bimbingan yaitu kegiatan yang berupa bantuan yang diberikan kepada seseorang untuk memperbaiki, mempertahankandan memecahkan kesukaran kesukaran yang dihadapinya pembinaan juga adalah bentuk watak, memelihara dan meningkatkan rasa kesatuan secara kekeluargaan mewujudkan kerja sama persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan mewujudkan kerja sama yang bulat, memupuk jiwa pengabdian dan sebagainya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar, terarah, sistematis, kontinyuitas, dan berencana untuk mengembangkan kemampuan watak dan kepribadian, sehingga manusia mapu menyesuaikan diri dengan alam dan kehidupan masyarakat sekitar. Dan dalam pembinaan seseorang tidak hanya dibantu untuk memperoleh pengetahuan saja. Tetapi bagaimana pengetahuan itu dilaksanakan dan dipakai dalam kehidupan sehari hari.

1. **Ruang Lingkup Pembinaan**

Pembinaan meliputi dua sub fungsi yaitu:

1. pengawasan (controlling).

2.Supervisi (supervising).

Pengawasan dan supervisi mempunyai kaitan erat antara satu dengan yang lainnya. Keduanya saling mengisi atau saling melengkapi, kedua sub fungsi ini memiliki persamaan dan perbedaan.

Secara umum, persamaan antara pengawasan dan supervisi merupakan bagian dari kegiatan pembinaan sebagai fungsi manajeman. Keduanya dilakukan secara sengaja. Sasarannya ialah staff bawahan atau para pelaksana program pendidikan. Pengawasan dan supervisi merupakan proses kegiatan yang sistematis dan berprogram.[[6]](#footnote-6)Pelaksanaannya memerlukan tenaga profesional. Hasil pengawasan dan supervisi digunakan untuk pelaksanaan dan pengembangan program atau kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain persamaan pengawasan dan supervisi, juga mempunyai lima perbedaan, Yaitu

a.pengawasan lebih menekankan pada pemeriksaan tentang sejauh mana peraturan, kebijakan, perintah, pedoman dan petunjuk pelaksanaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau organisasi tingkat lebih tinggi diikuti dan dilaksanakan dengan tepat oleh penyelenggara, staff dan pelaksana. Sedangkan supervisi lebih menekankan pada proses yang terjadai dalam pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan program pendidikan berdasarkan rencana dan peraturan yang telah ditetapkan.

b.Pada umumnya pengambilan keputusan dalam pengawasan dilakukan secara sepihak, yaitu oleh pengawas dari tingkat lembaga atau organisasi yang lebih tinggi berdasarkan kriteria atau peraturan yang telah ditentukan sebelumnya.[[7]](#footnote-7) Dalam supervisi, pengambilan keputusan didasrkan atas kesimpulan yang ditarik dari data atau informasi yang terdapat dalam kegiatan, serta proses pengambilan keputusan dilakukan bersama oleh pihak supervisor dan pihak yang disupervisi. c.Pengawasan lebih mengarah pda usaha pihak pengawas untuk memperbaiki hal-hal yang tidak sesuai dengan peraturan, kebijakan dan ketentuan-ketentuan lainnya yang berlaku. Perbaikan ini dilakukn oleh kepala sekolah dengan memberikan petunuk, perintah, teguran dan contoh. Sedangkan supervisi mengarah pda upaya supervisor untuk meningkatkan kemampuan pihak yang disupervisi dengancara dialog dan diskusi, sehingga pihak yang disupervisi dapat menemukan permasalah dan pemecahannya.

d.Kepala sekolah umumnya bertindak untuk mengarahkan pihak yang diawasi dengancara menegaskan peraturan-peraturan yang berlaku dan harus diikuti dengan seksama oleh pihak yang diawasi.

e.Hubungan antara pihak pengawas dan yang diawasi lebih bercorak pada hubungan vertikal, atasan dengan bawahan, atau hubungan satu arah. Sedangkan dalam supervisi, hubungan antara pihak supervisor dan pihak yang disupervisi bercorak hubungan horizontal atau sejajar sehingga hubungan ini dapat menumbuhkan suasana akrab, kesejawatan dan komunikasi dua arah. Tanggung jawab pembinaan guru terletak di tangan kepala sekolah.[[8]](#footnote-8)

**3**. **Materi Pembinaan**

Materi pembinaan kepala sekolah adalah materi ketidak tercapaian pada pembinaan tahun sebelumnya dan kendala yang dialami oleh guru dan kepala sekolah berdasarkan hasil evaluasi pemantauan tahun sebelumnya.[[9]](#footnote-9) Adapun materi pembinaan pada tahun pelajaran ini adalah:

Adapun Materi Pembinaan Kepala Sekolah Yaitu :

a. Materi Manajerial anatara lain adalah : Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.

b. materi supervisi antara lain adalah : merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.

**4**. **Indikator Pembinaan**

Berdasarkan tujuan di atas, maka indicator keberhasil  dan persentase yang ingin dicapai adalah:

|  |  |
| --- | --- |
| No | Indikator kebrhasilan |
| **1** | **Indikator Keberhasilan Guru** |
| 1.1 | Merumuskan tujuan pembelajaran dalam RPP yang mencakup indicator ketercapaian dan hasil belajar peserta didik. |
| 1.2 | Menyusun bahan ajar  disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran |
| 1.3 | Meningkatkan kompetensi  dalam menyesuaikan materi yang disampaikan  dengan tujuan pembelajaran yang dirumuskan dalam RPP. |
| 1.4 | Menyesuaikan pelaksanaan pembelajaran dengan kompetensi yang akan dicapai |
| 1.5 | Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual |
| 1.6 | Pembuatan dan pemanfaatan sumber atau media pembelajaran dengan melibatkan peserta didik |
| 1.7 | Merencanakan jenis penilaian dan teknik penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran dalam RPP yang akan dicapai |
| 1.8 | Merancang penilaian portofolio dalam bentuk pemberian tugas terstruktur dan/atau tidak terstruktur |
| 1.9 | Melakukan analisis hasil evaluasi belajar untuk menyempurnakan pelaksanaan pembelajaran |
| 1.10 | Menyusun program pelaksanaan remedy dan pengayaan.[[10]](#footnote-10) |
| **2** | **Indikator Keberhasil Kepala Sekolah** |
| 2.1 | Menyusun RKJM, RKT/RKAS yang disepakati pemangku kepentingan, tujuan kegiatan terukur, memenuhi skala prioritas, pengalokasian anggaran jelas, meliputi 8 SNP, instrumen evaluasi program dan/atau EDS |
| 2.2 | Menyusun program pengembangan sekolah mengandung target pencapaian pada indikator keunggulan khas satuan pendidikan, kerja sama tim, dan data realisasi target yang meningkat daripada pencapaian sebelumnya |
| 2.3 | Membuat  struktur organisasi yang dilengkapi dengan distribusi dan deskripsi pembagian tugas sesuai kriteria, pembentukan tim kerja, catatan penilaian dan perbaikan hasil kinerja tim, dan rekomendasi perbaikan pelaksanaan kegiatan |
| No | Indikator kebrhasilan |
| 2.4 | Menyusun KTSP sesuai dengan kalender pendidikan tingkat sekolah, surat keputusan pembagian tugas mengajar, aturan akademik, jadwal pelajaran dalam rangka memenuhi standar isi, proses, penilaian, SKL, pengembangan karakter, evaluasi keterlaksanaan dan ketercapaian target penerapan KTSP |
| 2.5 | Menyusun program  dan instrument supervise tentang pemantauan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran.[[11]](#footnote-11) |

1. **Kepala Sekolah**
2. **Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat di artikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, kepala seklah dapat di definisikan sebagai tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin sekolah tempat di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Maksud memimpin tersebut adalah ***leadershif***, yaitu kemampuan untuk menggerakan sumber daya, baik internal maupun eksternal, dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan lebih optimal.[[12]](#footnote-12)

Secara etimologi,kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah.[[13]](#footnote-13) berarti secara terminology kepala sekolah dapat di artikan sebagai tenaga fungsional guru yang di berikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

kepala sekolah merupakan padanan dari school pricipal yang tugas kesehariannya menjalankan principalship atau kekepla sekolahan. Istilah kekepala sekolahan mengandung makna ebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Penjelasan ini di pandang penting, karena terdapat beberapa istilah untuk menyebut jabatan kepala sekolah, seperti adinistrasi sekolah, manajer sekolah, pemimpin sekolah, dan sebagainya.

Kata memimpin mengandung konotasi menggerakan, mengarahkan, membingbing, melindungi, membina, memberikan, dan lain lain. Husini Usman menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan manajer yang mengorganisir seluruh sumber daya sekolah dengan menggunakan prinsip “TEAMWORK” yaitu rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*) saling penuh kedewasaan (*maturity*), aling mematuhi (*willingnesst*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*), dan saling berbaik hati (*kindness*).[[14]](#footnote-14)

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat di tentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan ketenaga pendidikan dan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kopleksnya tuntunan tugas kepala sekolah, yang mengehdaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efesien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cendrung bergerak semakin maju, sehingga menurut penguasaan secara profesional. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat sifat dan kemampuan serta keterampilan keterampilan untuk memimpin sebuah lemaga pendidikan secara profesional.[[15]](#footnote-15)

Agar tiap orang dalam organisasi dapat melakukan pekerjaan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan, di perlukan seseoramg yang disebut pemimpin. Menurut Bouce, pemimpin adalah seseorang yang menggerakan organsasi untuk mecapai tujuan tujuan nya dengan mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain

Dari definisi di atas, dapat di artikan bahwa pemimpin sebagai orang yang memepengaruhi orang lain, (dalam hal ini rekan rekannya/bawahannya dalam satu kelompok atau organisasi), harus mampu berinteraksi untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar tugas tugas nya dapat diselesikan dengan baik, dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah di tetapkan. Kemampuan mempengaruhi orang lain ini di sebut pemimpin. Kepimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan orgnisasi oleh karena itu sangat penting sekali membahas kepemimpinan ini. Karena kepemimpinan mencapai tujuan organisasi.

Jadi, kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menetukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

1. **Fungsi Kepala Sekolah**

Soedji Lazarut, menjelaskan 3 fungsi kepala sekolah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisior pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai adminitrasi pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepada sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Lalu jika kepala sekolah berfungsi sebagai supervisior pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu tenaga kependidikan terutaman guru PAI dan seluruh staf sekolah, perpustakan dan lain sebagainya. Dan kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi suasana yang demikian di tentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.[[16]](#footnote-16)

Aswarni Sudjud, Moh Soleh dan Tatang M Aripin menyebutkan bahwa fungsi kepala sekolah adalah perumusan tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan sekolah, pengatur kata kerja sekolah yang mencakup mengatur pembagian tugas dan wewenang dan mengatur petugas pelaksanaan menyelenggarakan kegiatan, menyelenggarakan kegiatan mensuvervisi kegiatan sekolah meliputi mengawasi kelancaran kegiatan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, membimbing dan menigkatkan kemampuan pelaksanaan dan sebagainya.[[17]](#footnote-17)

Fungsi pokok seorang pemimpin yang dapat menciptakan sekolah yang efektif adalah:

* 1. Task Related

Kepala sekolah harus memberikan saran dan mampu memecahkan masalah berbagai masalah yang muncul, serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat bagi segala permasalahan yang muncul di lingkungan sekolah.

* 1. Group Maintenance function

Kepala sekolah membantu sumber daya yang ada di sekolah agar mampu broperasi dengan lebih optimal. Kepala sekolah memberikan persetujuan atau menjadi pelengkap bagi kepentingan guru, staff, dan pegawai lainnya yang ada disekolah.Misalnya menjembatani kelompok guru atau staff dministrsi sekolah yang sedang berselisih pendapat.

Kepala sekolah yang efektif merupakan pemimpin yang mampu mengkombinasikan kedua fungsi tersebut dengan optimal. Beberapa fungsi lain yang terkait dengan fungsi kepala sekolah adalah :

* + - 1. Fungsi Tugas

Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan secara rasional. Fungsi tugas kepala sekolah adalah menetapkan deskripsi pekerjaan, mencari informasi, memberi informasi, memberi pendapat, menjelaskan, mengkordinasi, memberi pemahaman, menguji kelayakan, mengevaluasi dan mengdiagnosis.

* + - 1. Fungsi pemeliharaan

Fungsi ini meliputi memberikan motivasi, menetapkan standar, mengikuti dan memantau, mengkekspresikan perasaan, mengambil konsensus, menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan.

Fungsi kepala sekolah yang di adaptasi dari Adair adalah sebagai perencana, pemrakarsa, pengendali, pendukung, penginformasi, dan pengevaluasi.[[18]](#footnote-18)

Fungsi utama pemimpin pendidikan adalah kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja, antara lain :

1. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerja sama dengan penuh rasa kebebasan.
2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelskan tujuan
3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.
4. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
5. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pemgalaman.
6. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan ojectif.
7. Pemimipin bertanggungjawab dalam mengembangkan dan memperthankan eksinstensi organisasi.[[19]](#footnote-19)

**3. Tugas Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang memiliki tugas dan tanggungjawab mebina dan mengembangkan sekolah, baik berupa moral maupun materiil demi mencapai kemajuan sekolah dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh orang tua peserta didik, masyarakat, maupun pemerintah.

Tugas kepala sekolah tidaklah semudah membalikan telapak tangan, tetapi tugas kepala sekolah itu memerlukan perhatian, pemikiran dan berbagai kegiatan yang menyita waktu, tenaga, biaya, dan aspirasi untuk mencapai tujun pendidikan yang di selenggarakan disekolah. Adapun tugas kepala sekolah tersebut meliputi

1. Membuat program sekolah

Salah satu tugas kepala sekolah dalam membuat program sekolah secara efektif dan efesien agar sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam membantu terwujudnya tujuan.

Setiap program ataupun konsepsi memerlukan perencanaan terlebih dahulu sebelum dilaksanakan. Perencanaan adalah suatu cara meneliti masalah masalah. Dalam pemecahan masalah itu kepala sekolah merumuskan apa saja yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.[[20]](#footnote-20)

Langkah-langkah dalam mebuat program sekolah meliputi hal hal sebagai berikut :

* Menentukan dan merumuskan tujuan yang igin dicapai
* Meneliti masalah masalah atau pekerjaan pekerjaan yang akan dilakukan
* Mengumpulkan data dan informasi informasi yang diperlukan
* Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan
* Merumuskan bagaimana masalah masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan

Dalam menyusun program sekolah harus diperhhatikan syarat syarat sebagi berikut :

* Program sekolah harus didasarkan atau tujuan yang jelas
* Bersifat sederhana, realistis, dan praktis
* Terinci, memuat segala uraian serta klarifikasi kegiatan dan rangkaian tindakan sehingga mudah dipedomani dan dijalankan
* Memiliki fleksibilitas sehingga mudah disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi dan situasi sewaktu waktu
* Terdapat perimbangan antara bermacam macam bidang yang akan digarap dalam perencanaan, menurut urgensinya masing-masing
* Diusahakan adanya penghematan tenaga, biaya, dan waktu serta kemungkinan penggunan sumber dayayang tersedia dengan sebaik- baiknya
* Diusahakan agar sedapat mungkin tidak terjadi adanya duplikasi pelaksanaan.[[21]](#footnote-21)

Adapun program kerja yang dibuat kepala sekolah sebagai perencanaan dalam melaksanakan tugasnya di sekolah antara lain program kerja harian, program kerja kepala sekolah mingguan, program kerja kepala sekolah bulanan, program kerja kepala sekla per semester program kerja kepala sekolah tahunan.[[22]](#footnote-22)

1. Pengorganisasian Sekolah

Pengorganisasian adalah mengorganisasi semua kegiatan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.Dalam menyusun perencanaan, sebenarnya pengorganisasian sudah pula difikirkan dan disusun menjadi pola-pola kegiatan yag diperlukan didalam pelaksanaan. Pengorganisasian sebagai fungsi administrasi pendidikan menjadi tugas utama bagi kepala jenis pekerjaan yang memerlukan kecakapan dan keterampilan dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Organisasi dapat diartikan sebagai aktivitas-aktivitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan sehingga terwujudlah kesatuan usaha dalam mencapai maksud-maksud dan tujuan-tujuan pendidikan.

1. Mengkordinasi Sekolah

Kepala sekolah harus mengatahui bahwa rencana atau program sekolah yang dilksanakan disekolah sekolah sifatnya sangat kompleks dan mengandung banyak segi yang saling berkaitan sattu sama lain. Koordinasi ini perlu untuk mengatasi mengatasi batas batas perencanaan maupun batas batas personel, seperti untuk mengatasi kemungkinan adanya duplikasi dalam tugas, perebutan hak dan tanggung jawab, ketidak seimbangan dalam berat ringannya pekerjaan, kesimpangsiuran dalam menjlankan tugas dan kewajiban. Jika disimpulkan, koordinasi adalah aktivitas membawa orang orang, material, pikiran pikiran, teknik teknik, dan tujuan tujuan kedalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam dalam mencapai satu tujuan.

1. Menjalin komunikasi sekolah

Menurut sifatnya,komunikasi ada dua macam, komunikasi bebas dan komunikasi terbatas. Dalam kmunikasi bebas, setiap anggota dapat berkomunikasi dengan setiap angkota yang lain. Adapun dalam komunikasi terbatas, setiap anggota hanya dapat berhubungan dengan beberapa anggota tertentu saja.

Dalam hubungan ini maka didalam kegiatan sekolah yang biasa dilakukan oleh kepala sekolah adalah komunikasi, yaitu mengadakan komunikasi tanpa memperhatikan faktor faktor yang dapat mempengaruhi hasil komunikasi, seperti faktor situsi, kebutuhan pribadi, tuntunan mayrakat terhadap sesorang, dan harapan pribadi dari masyrakat, sukar diharapkan komunikasi itu akan berhasil itu akan berhasil dengan baik.[[23]](#footnote-23)

1. Menata Kepegawaian Sekolah

Kepegawaian merupakan hal yang tidak kalah pentingnya di sekolah. Karena dalam kepegawaian di sekolah, guru menjadi sumber daya manusia dan menjadi titik penekanan. Aktivitas yang di lakukan kepala sekolah dalam mengatur dan mengurus kepegawaian d sekolah adalah menentukan, memilih, menetapkan, dan membimbing para guru serta staff lainnya di sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik baiknya

1. Mengatur Pembiyayaan Di Sekolah

Beberapa hal yang perlu di perhatikan oleh kepala sekolah dalam pembiyayaan itu ialah Perencanaa tentang berapa biaya yang di perlukan, dari mana dan bagaimana biaya itu dapat diperoleh/diusahakan, bagaimana penggunaannya, siapa yang melaksanakannya, bagaimana pembukuan dan pertanggung jawbannya, dan bagaimana pengawasan dan lain lainnya.

Penganggaran merupakan langkah penyusunan anggaran yang amat penting karena sekolah pada dasarny termasuk jasa yang langka sehingga untuk memperolehnya diperlukan pengorbanan. Dilihat dari segi anggaran, biaya sekolah menunjukan sisi pengeluaran dari anggran sekolah. Besaran anggaran secara tersirat menunjukan komitmen serta prioritas kagiatan dari suatu kebijakan sekolah. [[24]](#footnote-24)

1. Menata Lingkungan Sekolah

Kepala sekolah memiliki tugas untuk membina dan menata lingkungan sekolah agar proses belajar di skolah tercapai dengan baik. Lingkungan sekolah dapat mendukung pembelajaran secara efektif dan efesien meliputi :

1. Lingkungan sosial psikologiSuasana hubung an serasi dan harmonis antara siswa, guru, kepala sekolah dapat menunjang lingkungan yang tentram
2. Lingkungan Fisik. Agar sekolah berjalan dengan baik, perlu di tunjang oleh ruang dan meja kerja yang menyenangkan, penerangan, sirkulasi udara yang baik, suhu ruanagan yang baik dan bersih, pralatan yang ada di sekolah tertata dengan baik. [[25]](#footnote-25)
3. **Kompetensi Kepala Sekolah**
4. Bentuk kompetensi sekolah

Kompetensi sekolah berbentuk atas sejumlah indikator yang konfeherensif, saling menunjang, dan sinergis, yang terdiri dari kompetensi kepribadian,kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi sosial.[[26]](#footnote-26)

1. Konsep kompetensi

Pada era dewasa ini, kepala sekolah akan menjadi sumber kekuatan yang makin penting bagi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Apabila kepala sekolah memiliki kompetensi yang andal dan relevan dengan tuntunan pekerjaan yang akan dikerjakan, pencapaian tujuan sekolah akan tercapai secara efektif dan efesien, yang terwujud dalam kinerja yang dijalaninya atau dalam peran dan tugas sekolah yang dilaksanakannya. Oleh karena itu, kepala skolah harus merencanakan pengembangan kompetensi sesuai dengan desain pekerjaan dan rencana pengembangan kepemimpinan, baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang berdasarkan proyeksi pengembanagan sekolah yang telah tertuang dalam tujuan jangka panjang dan strategi yang di laksanakan d isekolah.

Kompetensi kepala sekolah menjadi hal yang dapat mendorong dan mendasari keberhasilan sekolah dalam menjalankan perannya di masyarakat. Oleh karena itu, setiap sekolah perlu terus berupaya untuk menciptakan kondisi yang kondusif serta memfasilitasi berkembang dan meningkatnya kompetensi para guru di sekolah. Para era global yang berbasis informasi dewasa ini, kepala sekolah menjadi sumber kekuatan bagi sekolah untuk mencapai tujuannya bila ia memiliki kmpetensi yang andal dan relevan dengan tunutunan pekerjaan yang akan di laksanakan. Dalam hubungan ini, kepala sekolah sebagai pemimpin dan desainer masa depan di sekolah memerlukan kompetensi yang memadai agar pembelajaran yang di lakukan dapat memberi kontribusi yang signifikan bagi perkembangan anak dalam situasi yang makin kompetitif.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus berupaya mengembangkan kompetensi sesuai dengan desain pekerjaan dan rencana pengembangan sekolah, baik masa sekarang maupun pada masa yang akan datang.

Pengembangan kompetensi individu kepala sekolah harus di lakukan secara seimbang antara kompetensi intelektual, sosial, dan emosional. [[27]](#footnote-27)

1. Strategi meningkatkan kompetensi kepala sekolah

Ada dua tantangan utama dalam upaya meningkatkan kompetensi, yaitu kompetensi harus selaras dengan strategi kepala sekolah dan kompetensi harus dikembangkan melalui lebih dari satu mekanisme. Secara garis besar, terdapat lima alat yang dapat di gunakan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah suatu unit seklah, yaitu :

* Buy (membeli), kepala sekolah dapat mencari/menyewa bakat SDM yang lebih berkualitas dari sumber eksternal untuk mengganti bakat SDM yang ada saat ini. Strategi ini di lakukan dengan mengadakan seleksi dan penyusunan staf mulai dari level operasional hingga kepala urusan.
* Build (membangun), dengan cara ini, kepala sekolah melakukan investasi pada semua guru yang ada saat ini untuk membuat mereka lebih kuat dan berkualitas, serta kompetensinya meningkat. Kepala sekolah dituntut untuk selalu berupaya menemukan cara cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Sekolah akan mengeluarkan dan yang besar untuk membantu kepala sekolahnya dalam mempelajari keterampilan teknis yang dilakukan, baik melaui proses belajar formal maupun melalui pengalaman.
* Borrow (meminjam), Strategi yang dilkukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi para guru dengan melakukan infestasi pada pihak luar sekolah yang mampu memberikan berbagai gagasan, kerangka berfikir, dan alat untuk memperkuat sekolah untuk menjaga sekolah. Kerja sama yang efektif dengan konsultan/tenaga ahli atau mitra dari luar dapat menimbulkan transfer pengetahuan, menciptakan pengetahuan baru, dan merancang pekerjaan secara lebih efektif
* Bounce (memecat), Dalam strategi ini, kepala sekolah dapat mengganti setiap guru yang gagal berprestasi untuk memenuhi standar kualifikasi, gagal mengembangkan keterampilan baru, dan tidak berkualitas untuk melakukan praktik perkerjaan, dan guru yang tidak mampu untuk berubah, belajar, dan beradaptasi.
* Bind (mengikat), Strategi ini dilakukan dengan cara mengikat/mempertahankan kepala sekolah yang memiliki visi, arah, dan kompetensi pada semua level manajemen, sudah tentu berdasarkan suatu penilaian dan kriteria objektif[[28]](#footnote-28).

1. **Ciri Ciri Kepala Sekolah Yang Efektif**

Kun Nurachadijat menyatakan bahwa ciri-ciri pemimpin yang efektiv yaitu; bersikap luwes memilih tindakan yang tidak kaku, sadar mengenai dirinya kelompok dan situasi, memberitahu bawahan pengaruh suatu persoalan pada mereka dan tindakan pemimpin dalam menanganinya, memakai pengawasan umum bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya dan keputusan diberi kewenangan sendiri asal dalam rambu-rambu yang ditentukan bersama, selalu ingat masalah yang mendesak serta keefektivan jangka panjang individual dan kelompok sebelum bertindak, sangan mudah ditemui bawahan setiap saat, memastikan mengambil keputusan tepat waktu baik dalam kelompok maupun invidual, menepati janji yang diberikan pada bawahan, menyediakan petunjuk tentang pekerjaan yang di laksanakan dengan cukup, meningkatkan keamanan tingkat pengalaman kerja bawahan serta menjelaskan mengapa suatu itu diberika.[[29]](#footnote-29)

Secara umum, ciri dan prilaku kepala sekolh efektif dapa dilihat dari tiga hal pokok, yaitu:

1. Kemampuannya berpegang kepada citra atau visi lembaga dalam menjalankan tugas.
2. Menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah.
3. Memfokuskan aktifitasnya kepada pembelajaran dan kinerja guru kelas

Adapun secara lebih datail, deskripti tentang kualitas dan prilaku kepala sekolah efektif dapat diambil dari pengalaman riset disekolah sekolah unggul dan sukses di negeri maju. Tas dasar hasil riset tersebut, dapat dijelaskan ciri ciri sebagai berikut:

1. Kepala sekolah mempunyai visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, dan ia mendorong semua staf untuk mewujudkan vsi tersebut
2. Kepala sekolah yang efektif memiliki harapan tinggi terhdap prestasi siswa dan kinerja staf
3. Kepala sekolah efektif mendorong pemanfaatan waktu secara efesien dan merancang langkah langkah untuk memanimilasi kekacauan
4. Kepala sekolah yang efektif mampu memanfaatkan sumber sumber material dan personil secara kreatif.
5. Kepala sekolah efektif mampu memantau prestasi siswa secara individual dan kolektif dan memanfaatkan informasi untuk mengrahkan perencanaan intrusional.
6. **Kinerja Guru PAI**
7. **Pengertian Kinerja**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja memiliki arti tentang sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.[[30]](#footnote-30)  Jadi, padanan untuk makna kinerja adalah kata *ferformance* yang berarti kemampuan dan kemauan melakukan sesuatu pekerjaan, atau dapat disebut juga sebagai prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari suatu perilaku. Dalam pengertian ini mencakup kemampuan mental dan fisik.

Secara terminologi, Fremont, Kast dan Rosenzweig yang diterjemahkan oleh M. Yasin, sebagaimana yang dikutip oleh Afnibar, menyatakan bahwa kinerja adalah proses kerja seseorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan.  Dachniel menyatakan bahwa kinerja berarti kemauan dan kemampuan melakukan suatu pekerjaan. Artinya, kinerja merupakan semangat, intensitas, kemauan serta kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam kata kinerja juga terkandung makna profesionalitas, sebab dalam mewujudkan kinerja, keterampilan seseorang dalam bidang yang ia kerjakan sangat menentukan. Selanjutnya, Tuckman mendefinisikan bahwa kinerja (*performance*) digunakan untuk menandai manifestasi pengetahuan, pemahaman, ide, konsep, keterampilan dan sebagainya yang dapat diamati.Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan : Artinya : *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*". [[31]](#footnote-31)

Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35 dijelaskan : Artinya :   *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan[[32]](#footnote-32).* Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sunguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Kemudian dalam sebua hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari umar Ra, Nabi SAW bersabda :

عن عمرا بن ا لخطا ب رضي ا لله عنه قا ل: قا ل رسو ل ا لله صلى ا لله عليه و سلم : **إ** نما ا لا عما ل با لنيا ت و إ نما لكل ا مرئ ما نوى فمن كا نت هجر ته إ لى ا لله و رسو له  فهجر ته إ لى ا لله و رسو له و من كا نت هجر ته لد نيا يصيبها ا و إ مرأ ة ينكحها فهجر ته إ لى ما ها جرإ ليه ( ر و ا ه أ بو د و د )

“*Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya.*”*(H.R. Abu Daud).[[33]](#footnote-33)*

Pesan utama yang terkandung dalam hadits diatas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivita.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justeru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan kepada beban dan tanggung jawab kepada mereka. Secara inplisit, dalam UU no 20 tahun 2003 dan UU no 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas Utama dan  menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pudaknya. **[[34]](#footnote-34)**

Guru PAI merupakan bagian dari tema guru yang di bahas pada bagian ini. Sebagai pendidik, justeru amanah kinerja dalam melaksanakan tugasnya lebih terfokus pada internalisasi nilai yang berada dalam makna tugas mendidik. Label Pendidikan Agama Islam memberikan gambaran bahwa tugasnya bukan hanya sekedar mentransformasikan ilmu kepada para peserta didik, tetapi juga harus berusaha memberikan srtategi pemaknaan dari materi pembalajaran yang ia laksanakan, sehingga pendidikan Agama Islam yang sayarat dengan pendidikan nilai tidak hanya sekedar berada dalam level keilmuan peserta didik saja, tetapi menjadi identititas dalam kehidupan sehari-hari.[[35]](#footnote-35)

cukup beragam, para ahli lain mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang di terapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.[[36]](#footnote-36) Menurut Tju dan Suanto, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisai. Secara lebih terukur, Sulistyorini dalam Muhlisin, mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseoang atau kelompok rang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Ilyas dalam Indrawati kinerja adalah penampilan hasil karya personal, baik kuantitas kuslitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan maupun kelompok kerja personel. Sementara menutur T Aritonang kinerja adalah hasil kerja yang yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masng upaya untuk mencapai tujuan organsasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral, maupun etika.[[37]](#footnote-37)

1. **Kualitas Kinerja Guru**

Adapun ukuran dari kinerja menurut T.R. Mitchell dapat dilihat dari *quality of works, promthness, initiative, and communication.* Keempat komponen tersebut adalah ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik-buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau Kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektifdengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich patokan tersebut meliputi:

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi.
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
4. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.[[38]](#footnote-38)

Berkenaan dengan standar kinerja guru bahwa, Standar Kinerja Guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. Bekerja dengan siswa secara individual,
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran
3. Pendayagunaan media pembelajaran
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar,
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru.[[39]](#footnote-39)

Ada 10 Kompetensi Dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: Menguasai bahan, Mengelola program pembelajaran, Mengelola kelas, Menggunakan media dan sumber belajar, Menguasai landasan pendidikan, Mengelola interaksi pembelajaran, Menilai prestasi belajar siswa, Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan , Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, Memahami dan menapsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Sementara menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional.

Keempat Kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.[[40]](#footnote-40)

1. **Kriteria Kualitas Penilaian Kinerja Guru**

Kualitas kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kualitas kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat Kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Standar Kompetensi Guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi Kompetensi Guru PAUD/TK/RA, Guru Kelas SD/MI, dan Guru Mata Pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Menurut Glasser (1998), berkenaan dengan kompetensi guru, yaitu ada 4 hal yang harus dikuasai guru, yaitu: mengusai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa[[41]](#footnote-41).

Berdarkan penjelasan di atas, serta berbagai kompetensi guru yang dikemukakan sebelumnya, maka kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh setiap guru yang akan dijadikan tolak ukur kualitas kinerja guru adalah:

**a. Kompetensi Pedagogik**

Yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektualnya.

Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar hal ini dikarenakan siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda.

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum berdasarkan tingkat satuan pendidikannya masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal.

Disamping itu guru harus mampu menerapkan ICT dalam pembelajarannya, yaitu menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang relevan dan menarik perhatian siswa sehingga tujuan pembelajaran tercapai secara optimal. [[42]](#footnote-42)

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan guru juga harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

**b. Kompetensi Kepribadian**

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksakan tugas sebagai seorang guru. pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan kepada siswanya tentang kedisiplinan diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.[[43]](#footnote-43)

**c. Kompetensi Sosial**

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupkan suritauladan dalam kehidupanya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dikatakan demikian, karena dengan dimilikinnya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Dalam kemampuan sosial tersebut, meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.[[44]](#footnote-44)

**d. Kompetensi Profesional**

Yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegitan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakghir tentang materi yang disajikan.[[45]](#footnote-45)

Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek. Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa dengan sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus. Dalam melaksakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar, oleh karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai kontek materinya.

Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktek, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun item secara benar, lebih jauh agar tes yang digunakan harus dapat memotivasi siswa belajar.[[46]](#footnote-46)

1. **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. “Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1) Kemampuan mereka.

2) Motivasi.

3) Dukungan yang diterima.

4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

5) Hubungan mereka dengan organisasi”.[[47]](#footnote-47)

Pendapat lain yang menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. “Tiga faktor tersebut adalah:

1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).

2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan

kepuasan kerja).

3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)”. Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa.[[48]](#footnote-48)Menurut Mulyasa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja,

(2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4)penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6)perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”. Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktorfaktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antarpribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”. Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

(1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembangan dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.[[49]](#footnote-49)

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Tempat Dan Waktu Penelitian**
2. Tempat Penelitian

Penelitian ini di SMPN SATU ATAP CURUG Desa Tinggar Kecamatan Curug Kota Serang Provinsi Banten, yang berjudul Efektivitas Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI.

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan dengan rentang waktu yang cukup panjang.pelekasanaan penelitian dimulai 09 maret sampai 30 mei 2016. Dengan waktu tersebut, agar penulis mendapatkan informasi yang lebih luas dan jelas, sesuai dengan yang digambarkan atau direncanakan.

1. **Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya.Secara umum data yang diperoleh dari penelitin dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisifasi masalah dalam kehidupan manusia.Memahami berarti memperjelas suatu masalah yang sebelumnya tidak diketahui lalu menjadi tahu. Memecahkan masalah berarti meminimalkan atau menghilangkan masalah, dan mengantisifasi berarti suatu upaya dilakukan sehingga masalah tidak timbul.[[50]](#footnote-50) Untuk mempermudah jalannya penelitian ini maka perlu langkah-langkah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*Field Reaserch*) dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatf.Ide pentingnya adalah bahwa peneliti berangkat kelapangan untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Peneliti lapangan biasanya membuat catatan lapangan secara ekstensif yang kemudian dibuatkan kodenya dan dianalisis dalam berbagai cara.[[51]](#footnote-51) Maka dari itu peneliti ngin berusaha mendeskripsikan data yang di peroleh secara kualitatif berupa kata-kata atau makna-makna untuk menjelaskan keadaan yang sebenarnya terjadi secara mendalam apa saja efektivitas pembinaan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru PAI.

Dengan itu, penelitian ini akan menjelaskan secara deskriptif bagaimana pola pengembangan kinerja guru PAI yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPN SATU ATAP CURUG.

1. Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah subjek dari mana Penelitiandata itu diperoleh Sesuai dengan bentuk kajian penelitiannya.Adapun sumber data yang digunakan memiliki 2 macam sumber data, yaitu data primer dan sekunder.

Penulis memilih nara Sumber guna untuk mendapatkan informasi yang konkrit. Agar apa yang diteliti menjadi lebih jelas dan sesuai keadaan yang ada dilapangan. Umumnya sumber data adalah orang yang diminta informasi apa yang diteliti oleh penulis yaitu tentang Efektivitas Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI, data primer dalam penelitian ini adalah dimana kepala sekolah SMPN SATU ATAP CURUG dan Guru PAI SMPN SATU ATAP CURUG. Adapun data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung.Dan untuk data sekundernya diperoleh dari buku-buku atau lainnya yang dapat melengkapi data penelitian yang di bahas.

1. Intrumen Penelitian

Menurut nasution bahwa:

Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya ialah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bantuk yng pasti. Masalah prosedur penelitian, dan bahkan hasil yang akan diharapkan, itu semuanya tidak dapat dientukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya penelitian itu sendiri sebagai alat satu satunya yang dapat dicapai.[[52]](#footnote-52)

Jadi, dalam penelitian kualitatif instrumen yang paling utama ialah manusia yang diteliti, dengan kata lain subyek yang diteliti itu merupakan intrumen utamanya. Adapun instrumen pendukungnya ialah buku catatan, kamera dan lain lain.

1. Definisi Konsep

Pembinaan adalah membentuk secara bertahap, menciptakan struktur, membangun, mengembangkan, meningkatkan, menumbuhkan dan membudayakan.[[53]](#footnote-53) Pembinaan juga diartikan sebagai supervisi yang oleh Daresh dimaknai sebagai suatu proses mengawasi kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Definisi Operasional

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justeru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan kepada beban dan tanggung jawab kepada mereka. Secara inplisit, dalam UU no 20 tahun 2003 dan UU no 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas Utama dan  menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pudaknya.[[54]](#footnote-54)

1. Kisi-kisi Intrumen

|  |  |
| --- | --- |
| Wawancara Dengan Kepala Sekolah | |
| Pertanyaan | Jawaban |
| Pembinaan Administrasi Terhadap Guru PAI | Kelengkapan administrasi, seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), silabus, dan lain-lain |
| Pembinaan Kegiatan Belajar Mengajar | Kelengkapan dalam bahan ajar, dan bisa ,menyesuaikan bahan metode pembelajaran dan menguasai bahan ajar |
| Pembinaan Evaluasi Pembelajaran | Memberikan evaluasi yang sesuai dengan ketatapn yang tela ditentukan |

|  |  |
| --- | --- |
| Wawancara Dengan Guru PAI | |
| Pertanyaan | Jawaban |
| Pembinaan Administrasi Terhadap Guru PAI | Bisamembuatkelengkapan administrasiyang efisien,seperti membuat RPP dan lain sebaginya |
| Pembinaan Kegiatan Belajar Mengajar | Mengetahui cara bagaimana menyampaikan materi yang sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat dan dapat memilih setode sesuai dengan bahan ajar. |
| Pembinaan Evaluasi Pembelajaran | Memahami tujuan evaluasi dan tau cara membuat evaluasi sesuai dengan indikator yang telah ditentukan. |

1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data tentang Efektivitas Pembinaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI, maka akan menggunakan beberapa teknik penelitian untuk mengumpulkan data, yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu objek dalam suatu priode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal hal yang diamati.[[55]](#footnote-55)Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik observasi, karena penulis secara langsung mengamati secara langsung ke lapangan yang diteliti.

1. Wawancara

Wawancara atau interview mempunyai kesamaan dengan kuesioner dalam hal keduanya sebagai teknik pemahaman individu yang menggunakan daftar pertanyaan. Hanya saja, interview menggunkan daftar prtanyaan dalm komunikasi secara verbal (taya jawab, lisan) dan langsung bertatap muka atau interview (pewawancara, konselor) dengan interview (orang yang diwawancara, klien) sedangkan daftar pertanyaan dalam koesioner dikomunikasikan dengan cara tertulis, dan penyelesain jawaban tidak harus dihadapan pengumpul data .[[56]](#footnote-56) Jadi wawancara merupakan kegiatan tanya jawab peneliti dengan sumber penelitian terhadap suatu masalah atau topik yang diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara, dimana dalam teknik wawancara ini penulis mudah untuk mendapatkan informasi.

1. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertuls, gambar maupun elektronik.Dokumen-dokumen yang dihimpun dipilih yang sesuai dengan tujuan dan fokus masalah.Kalau fokus penelitiannya berkenan dengan kebijakan pendidikan, dan tujuannya mengkaji kebijakan-kebijakan pendidikan untuk pengembangan karakter bangsa.Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Studi Dokumen, sebagai teknik untuk mengumpulkan data data yang telah dihimpun dan di analisis kembali.

1. Catatan Lapangan

Catatan lapangan merupakan alat yang sangat penting dalam penelitian kualitatif.Penelitian kualitatif mengandalkan pengamatan dan wawancara dalam pengumpulan data dilapangan.Pada waktu berada dilapangan penulis membuat catata, setelah pulang kerumah atau tempat tinggal barulah meyusun catatan lapanga. Catatan yang dibuat dilapangan sangat berbeda dengan catatan lapangan.catatan itu berupa coretan seperlunya yang sangat dipersingkat, berisi kata kata kunci, frasa, pokok-pokok isi pembicaraan atau pengamatan, gambar, sketsa, sosiogram, dan lain lain. Catatan tersebut baru diubah kedalam catatan yang lengkap yang dinamakan catatan lapangan setelah penulis tiba dirumah. Menurut Bogdan Dan Biklen adalah catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami, dan difikirkan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif.[[57]](#footnote-57)

1. Teknik Tringualasi

Metode tringlasi bisa terjadi antara metode atau bisa juga didalam metode. Pendekatan dalam metode mencakup metode yang sama yang digunakan pada kesempatan-kesempatan yang berbeda, sementara antar meode berarti pemakaian metode yang berbeda dalam kaitan dengan obyek studi yang sama, masalah yang subtansif dan lain-lain.[[58]](#footnote-58)

1. Teknik Analisa Data

Setelah melakukan pengumpulan data selanjutnya penulis meneruskan tentang *Analisi data kualitatif* yang berarti bahwa upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang paling dan apa yang di peljari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.Dengan demikian penulis menggunakan model analisis data Miles dan Hubberman, yaitu suatu proses analisis yang terdiri dari tiga alur kegitan yang terjadi bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dn penarikan kesimpulan atau pertifikasi.

Mengenai reduksi data yaitu yang merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan catatan tertulis dilapangan. Reduksi data ini berlangsung secara terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.

Penyajian data disini merupakan sekumpulan informan tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarkan kesimpulan dan pengambilan tindakan dengan melihat penyajian penyajian kita dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan atas pemahaman yang kita dapat dari penyaian penyajian tersebut.

Untuk langkah selanjutnya yaitu menurut Miles dan Huberman kita mulai mencari arti benda benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi.Dari ketiga alur kegiatannya itu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagai sesuatu yang jalin menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentu yang sejajar untuk membangun awasan yang disebut analisis.[[59]](#footnote-59)

**BAB IV**

**DESKRIPSI HASIL PENELITIAN**

Dalam Bab IV ini peneliti akan menguraikan data dan membahas hasil penelitian sebagaimana telah dirumuskan pada bab I mengenai efektivitas kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di SMPN SATU ATAP CURUG serta faktor-faktor yang dapat menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja guru PAI tersebut. Pada bab ini terdapat tiga point penting yang akan di deskripsikan, yaitu sebagai berikut :

1. **Deskripsi Pembinaan Kepala Sekolah Setelah Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMPN SATU ATAP CURUG**
   1. Pembinaan Administrasi

Salah satu tugas kepala sekolah adalah supervisi terhadap guru-gurunya baik untuk guru kelas maupun guru bidang, terutama guru PAI.

Supervisi terbagi menjadi dua macam, yaitu supervisi administrasi dan supervisi PBM. Untuk melakukan supervisi administrasi kepala sekolah bisa melakukan secara langsung ataupun tidak langsung, secara langsung bisa saja kepala sekolah memanggil gurunya kaitannya dengan administrasi kelengkapan mengajar mulai dari silabus pembelajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), prota, promes, program bimbingan dan tindak lanjut serta yang lainnya.

Kelengkapan admnistrasi merupakan patokan bagi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar sehingga ujuan guru mengajar menjadi jelas arahnya. Tujuannya apa yang hendak di berikan kepada anak kaitannya dengan proses belajar mengajar baik secara efektif kognitif dan psikomotor.

* 1. Pembinaan Kegiatan Pelaksanaan Belajar Mengajar (KPBM)

Pembinaan dilakukan setelah kepala sekolah melakukan suprvisi, baik itu supervisi administrasi maupun supervisi pembelajaran. Ketika kepala sekolah melakukan suoervisi pada guru, mungkin ada permaslahan yang ditemukan baik masalah yang berkaitan dengan administrasi aaupun yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Ketika permasalahan ditemukan pada kegiatan belajar mengajar hendaklah kepala sekolah mengadakan pembinaan, contoh: pembinaan yang berkaitan dengan metode belajar, langkah-langkah dalam pembelajaran, model pembelajaran, sesuai tidak nya dengan silabus, sesuai tidaknya dengan kurikulum yang digunakan. Ketika guru menyampaikan materi pembelajaran kurang pengembangan metode misalnya, kurang menggunakan bahasa yang efisien, kurang pas nya dalam memilih metode yang kurang sesuai dengan materi yang akan diajarkan, kurang menguasai bahan ajar, dan kurang menguasai materi ajar. Permasalahan- permasalahan yang seperti itu bisa diselesaikan pembinaan husus oleh kepala sekolah atau bisa saja mengundang pengawas pendais kaitannya dengan guru PAI pembinaan bisa dilakukan dengan memuat dua kali dalam satu semester dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar.

* 1. Pembinaan Evaluasi Pembelajaran

Pembinaan evaluasi pembelajaran dalam kelas penting dengan pembinaan lainnya.

Evaluas merupakan tolak ukur keberhasilan siswa dalam proses belajar. Oleh karenanya tolak ukur apa yang akan digunakan oleh guru sehingga tolak ukur itu benar-benar obyektif atau relevan dengan materi yang diajarkan. Dalam menggunakan tolak ukur tentunya berpedoman dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh kemendikud/kemendiknas. Sehingga tolak ukur yang digunakan tepat sasaran dan sesuai dengan prinsip-prinsip evaluasi tentunya berkesnambungn antr satu dengan yang lainnya.

1. **Deskrisi Kinerja Guru PAI Setelah Wawancara Dengan Guru PAI SMPN SATU ATAP CURUG**

Pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja Guru PAI yang bertujuan untuk meningkatkan dalam kinerja guru PAI itu sendiri, maka ada tiga point kinerja guru PAI setelahnya pembinaan kepala sekolah SMPN SATU ATAP CURUG

1. Pembinaan Administrasi

Pembinaan kepala sekolah terhadap guru PAI terkait dalam adminitrasi guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru PAI. Adanya pembinaan administrasi kepala sekolah terhadap kinerja guru, guru PAI bisa tau cara membuat kelengkapan administrasi yang sesuai d engan prosedur/sesuai dengan kurikulum yang digunakan, guru PAI bisa mengetahui penjabaran indikator.

1. Pembinaan kegiatan pelaksanaan belajar mengajar (KPBM**)**

Setelah pembinaan kepala sekolah terhadap guru PAI, guru PAI mengetahui cara menyampaikan materi khususnya berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar seperti; kesesuai metode dengan materi tujuanya agar siswa tidak mengetahui materi ajar nya sja, melainkan siswa dapat melaksanakan dalam kehidupannya sehari hari tentunya seorang guru harus bisa mencontohkan pula dengan sikap yang bisa di contohkan baik oleh siswa.

1. Pembinaan Evaluasi Pembelajaran

Dalam pembinaan kepala sekolah yang berkaitan dengan evaluasi pembelajaran, guru PAI mengetahui tujuan evaluasi yang bertujuan memperbaiki kegiatan belajar mengajar, meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru PAI, dan memperbaiki kualitas belajar siswa agar menambah wawasan keilmuannya. Bukan hanya itu, guru PAI juga mengetahui cara membuat evaluasi yang sesuai atau yang mendukung indikator.

1. **Deskripsi Efektivitas Pembinaan Kepala Sekolah Setelah Wawncara Dengan Kepala Sekolah SMPN SATU ATAP CURUG Dan Guru PAI SMPN SATU ATAP CURUG**

Adanya pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI dan adanya kinerja guru PAI setelah di adakannya pembinaan, maka dapat disimpulkan keefektivan pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI sebagai berikut:

konsep pembinaan yang efektif meliputi tiga aspek, yaitu : *Pertama*, pembinaan yang mengarah kepada kelengkapan sarana dan prasarana karena setiap materi pembelajaran khususnya PAI pasti melibatkan media, alat kerja, maupun instrumen pengajaran. *Kedua*, yaitu aspek metodologis, maksudnya ialah pembinaan yang menekankan cara-cara pengajaran yang sesuai dengan tuntutan kurikulum dan kearifan lokal, meskipun metode pembelajaran sangat banyak, pada aplikasinya akan menemukan kendala. Kenadala teknis, misalnya dalam menghadapi siswa yang nakal. *Ketiga,* yaitu pembinaan peningkatan mutu dan pengadministrasiannya hal ini dimaksudkan untuk selain menunjang kinerja guru juga menjaga ketertiban administrasi.

Perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pembinaan ialah adakalanya bersifat angket, atau juga interview. Namun yang dominan ialah interview hal ini bertujuan selain fleksibel juga lebih kesederhanaan.

Hasil nyata dari penelitian ini yaitu adanya peningkatan dalam sektor keterampilan siswa dalam memahami materi ajar, karena siswa lebh antusias menangkap materi dengan suasana dan metode yang bervariasi. Tentunya varian metodologi itu berasal dari kreativitas guru mata pelajaran yang terus memacu potensi dan bertindak progresif.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penyususnan ini, maka dari subjek yang diteliti yaitu keefektifan pembinaan kepala sekolah terhadap guru penidikan agama islam yaitu sebagai berikut

Kepala sekolah SMPN SATU ATAP CURUG sangat membantu kepada kinerja guru PAI. Pembinaan kepala sekolah yang terkait dalam meningkatkan kinerja guru sangat baik. Beliau mempunyai upaya yang menjadikan kinerja guru meningkat dan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Ada tiga kesimpulan yang peneliti ambil dari karya ilmiah ini antara lain:

1. Kepala sekolah melakukan tiga pembinaan terhadap guru PAI SMPN SATU ATAP CURUG *Pertama,* yaitu pembinaan administrasi yang harus kesesuain dengan kurikulum yang telah ditetapkan yang mencakup kepada rencana pelaksanaan pembajaran(RPP), silabus, prota, promes, program tahunan, program semester dan lain sebagainya. *Kedua,* yaitu pembinaan dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam pembinaan ini kepala sekolah menyarankan agar guru PAI bisa menyesuaikan metode dengan materi ajar yang akan disampaikan, kepala sekolah selalu menyarankan agar guru menguasai bahan ajar. *Ketiga,* yaitu pembinaan evaluasi dalam pembelajaran. Dalam pembinaan ini kepala sekolah menyarankan kepada guru PAI supaya bisa memberikan evaluasi kepada peserta didik yang sesuai dengan tolak ukur sehingga tolak ukur yang diganakan tepat sasaran dan sesuai dengan prinsi-prinsip evaluasi.
2. Kinerja guru PAI d SMPN SATU ATAP CURUG dapat mengetahui beberapa pngembangan ilmu dalam mengajar setelah ada pembinaan kepala sekolah yaiu guru PAI bisa membuat administrasi yang sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan, guru PAI mengajar sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat. Rencana pelaksanaan pembelajaran tersebut sudah sesuai dengan silabus dan kurikulum yang ada.
3. Keefektivan pembinaan kepala sekolah SMPN SATU ATAP CURUG kepala sekolah mempunyai dua konsep keefektivan dalam pembinaan nya yaitu pembinaan yang mengarah kepada kelengkapan administrasi, seperti RPP, silabus dan lain-lain. Setelah itu kepala sekolah menyarankan agar kesesuaian metode dalam mengajar. Dan kepala sekolah menyarankan.

**B.Implikasi**

Penelitian tentang efektivitas pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di SMPN SATU ATAP CURUG menunjukan bahwa pentingnya peran, fungsi dann tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah terhadap kinerja guru terutama guru PAI . dengan demikian meningkatkan kinerja guru PAI sangat penting karena hal ini dapat mendukung terciptanya pproses belajar mengajar yang yang baik sehingga tercapainya hasil belajar yang baik pula.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi, antara lain :

1. Implikasi terhadap usaha sadar sebagai peran kepala sekolah dalam memberikan usaha terhadap kinerja guru yang ada di sekolah terutama kinerja guru PAI, dan sebagai peran penting institusi pendidikan turut serta dalam merumuskan, meningkatkan, dan meningkatkan kinerja guru PAI

2. .Implikasi terhadap kesadaran guru PAI agar senantiasa meningkatkan kualitas dirinya sehingga menjadi guru profesional dan mengahasilkan peserta didik yang berkualitas.

1. **Saran-saran**

Pada bagian akhir ini penulis menyampaikan beberapa saran terutama untuk:

1. Kepada pihak sekolah (kepala sekolah, guru) diharapkan memberikan pendidikan yang terbaik untuk siswa-siswi di sekolah, salah satunya memebrikan pengajaran yang terbaik kepada peserta didik. Untuk guru, kepala sekolah jangan sampai kenal lelah untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja tenaga kependidikan terutama guru PAI.
2. Kepada orang tua, diharapkan memperhatiakan anaknya dalam ilmu agama, karena guru utama itu orang tua setelah guru disekolah agar siswa lebih mudah memhami ilmu agama ketika orang tua mengajarinya terlebih dahulu.
3. Kepada siswa-siswi SMPN SATU ATAP CURUG lebih giat lagi dalam menuntut ilmu agama, dan sebaiknya seluruh siswa-siswi SMPN SATU ATAP CURUG mengembangkan ilmu pengetahuan agama didalam lingkungan sekolah terutama di luar lingkungan sekolah umumnya bagi masyarakat, khususnya bagi dirinya sendiri.

1. Anonimous, Kamus Besar Bahasa Indonesia ,(Jakarta: DEPDIKBUD,BALAI PUSTAKA,1997),HAL.,143 [↑](#footnote-ref-1)
2. Zuhri, pengorganisasian, pembinaan,dan pengembangan kurikulum,(jakarta:dermaga,1996),hal.,27 [↑](#footnote-ref-2)
3. Hendiyat, Soetopo, dan Westi Soemanto, Pembinaan Dan Pengembangan Kurikulum,(Jakarta:CV Ilmu, 1975,) hal.,43 [↑](#footnote-ref-3)
4. Anonimous, Kamus Besar Bahasa Indonesia ,(Jakarta: DEPDIKBUD,BALAI PUSTAKA,1997),hal.,133 [↑](#footnote-ref-4)
5. Ngalim Purwanto, Administrasi Pendidikan,(Jakarta: Mutiara, 1981),hal.,126 [↑](#footnote-ref-5)
6. E Mulyasa, *Manajemen Supervis Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung:ALFABETA,2014),hal.,184 [↑](#footnote-ref-6)
7. E Mulyasa, *Manajemen Supervis Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung:ALFABETA,2014),hal.,186 [↑](#footnote-ref-7)
8. E Mulyasa, *Manajemen Supervis Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung:ALFABETA,2014),hal.,187 [↑](#footnote-ref-8)
9. Doni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profsional*,(Bandung:PT REMAJA ROSDAKARYA,2013)hal.,70 [↑](#footnote-ref-9)
10. <http://mtscisaruagirang.blogspot.com/p/kurikulum.html> [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://mtscisaruagirang.blogspot.com/p/kurikulum.html> [↑](#footnote-ref-11)
12. Doni Juni Priansa*, Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan KepalaSekolah*,(Bandung:ALFABETA,2014),hal.,49 [↑](#footnote-ref-12)
13. Poerwadarminto, *kamus umum bahasa indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1967), hal 482 [↑](#footnote-ref-13)
14. Doni Juni Priansa*, Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan KepalaSekolah*,Bandung:ALFABETA,2014,hal.,49 [↑](#footnote-ref-14)
15. Ibid,hal.,50 [↑](#footnote-ref-15)
16. Soedji Lazarut*, Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*,( Yogyakarta : Kanisius, 1994), hal., 20 [↑](#footnote-ref-16)
17. Daryanto, *Administrasi Pendidikan,* (Jakarta : Rineka Cipta, 2001), hal.,12 [↑](#footnote-ref-17)
18. Doni juni priansa*,Manajemens Suvervisi dan Kepemimpinan KepalasSekolah*, Bandung: ALFABETA,2014, hal.,190 [↑](#footnote-ref-18)
19. Encep Syfarudin Muhyi,*Kepemimpinan Pendidikan transformasional*,(Jakarta: DIADIT MEDIA PRESS,2001),hal.,137 [↑](#footnote-ref-19)
20. Tabrani Rusyan*,Profsionalisme Kepala Sekolah,(*Jakarta:PT Pustaka Dinamika,2012),hal.,17 [↑](#footnote-ref-20)
21. Tabrani Rusyan*,Profsionalisme Kepala Sekolah*,Jakarta:PT Pustaka Dinamika,2012,hal.,17 [↑](#footnote-ref-21)
22. Ibid ,hal.,18 [↑](#footnote-ref-22)
23. Tabrani Rusyan,*Profsionalisme Kepala Sekolah*,Jakarta:PT Pustaka Dinamika,2012,hal.,27 [↑](#footnote-ref-23)
24. Tabrani Rusyan,*Profsionalisme Kepala Sekolah*,Jakarta:PT Pustaka Dinamika,2012,hal.,27 [↑](#footnote-ref-24)
25. Ibid ,hal.,39 [↑](#footnote-ref-25)
26. Doni Juni Priansa,*Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: ALFABETA,201l, hal.,56 [↑](#footnote-ref-26)
27. Tabrani Rusyan, *Profesionalisme Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Pustaka Dinamika,2012, hal.,183 [↑](#footnote-ref-27)
28. Tabrani Rusyan, *Profesionalisme Kepala Sekolah*,( Jakarta: PT Pustaka Dinamika,2012), hal.,191 [↑](#footnote-ref-28)
29. Kun Nurachadijat, *Membangun Motivasi Kepemimpinan*, (Jakarta, EDSA MAHKOTA, 2006),hal.,15 [↑](#footnote-ref-29)
30. W.J.S, Poerwadinata, *Kamus Besar Bahasa Inodesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,2002),hal.,387 [↑](#footnote-ref-30)
31. Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahan,(*Mekar Surabaya:DANAKARYA. 2004),hal., 203 [↑](#footnote-ref-31)
32. Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahan, (*Mekar Surabaya: DANAKARYA, 2004),hal.,150 [↑](#footnote-ref-32)
33. Nawer Yuslim, *Ulumul Hadist* (Jakarta: Mutiara Sumber Widya,2011),hal., 94 [↑](#footnote-ref-33)
34. Ulbert Silalahi*, asas-asas manajemen*, (Bandung:Mandar Maju,1996), hal.,135 [↑](#footnote-ref-34)
35. Tabrani Rusyan, Membangun Guru Yang Berkualitas, (Jakarta: PT Pustaka Dinamika, 2012), hal.,142 [↑](#footnote-ref-35)
36. Tabrani Rusyan, Membangun Guru Yang Berkualitas, (Jakarta: PT Pustaka Dinamika, 2012), hal.,150 [↑](#footnote-ref-36)
37. Ibid ,hal.,12 [↑](#footnote-ref-37)
38. Uhar, *Kinerja Guru Profesoanal*, (Jakarta: ARRUZ MEDIA,2012), hal.,78 [↑](#footnote-ref-38)
39. Uhar, *Kinerja Guru Profesoanal*, (Jakarta: ARRUZ MEDIA,2012), hal.,80 [↑](#footnote-ref-39)
40. Tabrani Rusyan, Membangun Guru Yang Berkualitas, (Jakarta: PT Pustaka Dinamika, 2012), hal.,170 [↑](#footnote-ref-40)
41. Syaifil Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*,(Surabaya: Usaha Nasional,1994),hal.,10 [↑](#footnote-ref-41)
42. Syaifil Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*,(Surabaya: Usaha Nasional,1994),hal.,19 [↑](#footnote-ref-42)
43. Syaifil Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*,(Surabaya: Usaha Nasional,1994),hal.,22 [↑](#footnote-ref-43)
44. Syaifil Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*,(Surabaya: Usaha Nasional,1994),hal.,25 [↑](#footnote-ref-44)
45. Ibid, hal.,27 [↑](#footnote-ref-45)
46. Syaifil Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*,(Surabaya: Usaha Nasional,1994),hal.,30 [↑](#footnote-ref-46)
47. Barnawi dan Muhammad Ariffin*, Kinerja Guru Profesional*, (Jakarta:ARRUZ MEDIA,2012),hal.,49 [↑](#footnote-ref-47)
48. Ibid, hal.,60 [↑](#footnote-ref-48)
49. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*,( Bandung: PT RMAJA ROSDAKARYA, 2003), hal.,259 [↑](#footnote-ref-49)
50. Sugiyono,*Statistik Untuk Penelitian*,(Bandung: Alfabeta,2013),hal.,1 [↑](#footnote-ref-50)
51. Lexi J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:PT Remaja Rosdakarya,2011),hal.,26 [↑](#footnote-ref-51)
52. Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R Dan D*, (Bandung:Alfabet,2011), hal.,223 [↑](#footnote-ref-52)
53. Encep Syarifudin Muhyi*, kepemimpinan pendidikan transformasional*, (Jakarta: DIADIT MEDIA PRESS,2011),hal.,82 [↑](#footnote-ref-53)
54. Ulbert Silalahi*, asas-asas manajemen*, (Bandung:Mandar Maju,1996), hal.,135 [↑](#footnote-ref-54)
55. Julia Brannen, *Memadu Metode Penelitian: Kualitatif dan Kuantitatif*,(Yogyakarta: Pustaka Belajar,2005),hal.,42 [↑](#footnote-ref-55)
56. Susilo Raharjo, Gudnanto, *Pemahaman Individu: Teknik Nontes*, (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2013),hal.,124 [↑](#footnote-ref-56)
57. Lexi J Moleong,*Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:PT Remaja Rosdakarya,2011), hal., 208 [↑](#footnote-ref-57)
58. Julia Brannen, *Memadu Metode Penelitian: Kualitatif dan Kuantitatif*,(Yogyakarta: Pustaka Belajar,2005)hal.,20 [↑](#footnote-ref-58)
59. Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif:Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*,(Jogjakarta:Ar;ruzz Media),hal.,241 [↑](#footnote-ref-59)