

**PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
(Studi Pada SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar
Propinsi Riau)**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna
Memperoleh Gelar Magister Sains (M.Si) di Bidang Ilmu Administrasi
Pada Program Magister Ilmu Administrasi
Universitas Islam Riau**



Oleh :

**Nama : FAISAL ANTONI
No. Mahasiswa : 187121050
Bidang Kajian Utama : Administrasi Publik**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PSCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Faisal Antoni
Nomor Mahasiswa : 187121050
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Judul Penelitian : Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Pada SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar Propinsi Riau).”

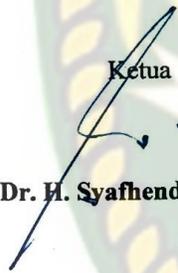
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau.

Hari : Rabu
Tanggal : 09 September 2020
Pukul : 09.00 – 10.00 WIB

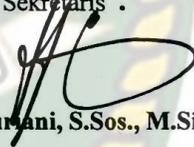
Dan dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua


Dr. H. Syafhendry, M.Si.

Sekretaris


Lilis Surnani, S.Sos., M.Si.

Anggota


Dr. Zainal, S.Sos., M.Si.

Mengetahui:
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau


Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum.

**PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU (Studi Pada SMAN 1 Perhentian Raja
Kabupaten Kampar Propinsi Riau)**

TESIS

Nama : Faisal Antoni
Nomor Mahasiswa : 187121050
Bidang Kajian Utama : Administrasi Publik

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing:

Pembimbing I



Tanggal : 10-09-2020

Dr. H. Nurman, S.Sos., M.Si.

Pembimbing II



Tanggal : 10/09-2020

Lili Suriani, S.Sos., M.Si.

Mengetahui:
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi



Dr. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si.



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT
Nomor: 015/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Faisal Antoni
NPM : 187121050
Program Studi : Ilmu Administrasi

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 14 Juli 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

Ketua Prodi.
Magister Ilmu Administrasi

Dr. Moris Addi Yogia, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 14 Juli 2020

Staf Perpustakaan

Sumardiono, S.IP



Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

Turnitin Originality Report

PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (Studi Pada SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar Propinsi Riau) by Faisal Antoni



From Prodi. Ilmu Hukum (Tesis 2)

- Processed on 14-Jul-2020 16:55 +08
- ID: 1357350514
- Word Count: 23753

Similarity Index

20%

Similarity by Source

Internet Sources:

20%

Publications:

2%

Student Papers:

11%

sources:

- 1 5% match (Internet from 15-Feb-2020)
<https://www.scribd.com/document/333848038/134317205-tesis-pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-guru-docx-docx>
- 2 4% match ()
<https://journal.uir.ac.id/index.php/JIAP/article/view/1935>
- 3 4% match (Internet from 23-May-2020)
<https://www.scribd.com/document/375565691/BAB-II>
- 4 2% match (Internet from 01-Aug-2016)
<http://dokumen.tips/documents/tesis-pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-gurudocx.html>
- 5 2% match (Internet from 26-Nov-2019)
<https://pt.scribd.com/document/99545359/TUGASpimp>
- 6 2% match (Internet from 09-Jan-2018)
[http://repository.radenintan.ac.id/2792/1/combinepdf_\(1\).pdf](http://repository.radenintan.ac.id/2792/1/combinepdf_(1).pdf)
- 7 1% match (student papers from 08-Aug-2019)
Submitted to Universitas Islam Riau on 2019-08-08
- 8 1% match (Internet from 21-Jul-2016)
<https://www.scribd.com/doc/239707599/Tesis-Pengaruh-Motivasi-Kerja-dan-Kompetensi-Manajerial-Kepala-Sekolah-Terhadap-Disiplin-Kerja-Guru>
- 9 1% match (Internet from 10-Sep-2019)
<http://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/download/1351/1310>
- 10 1% match (Internet from 19-Dec-2018)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 20241 Riau
Telp. (+62) (761) 674717 – 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 576/KPTS/PPs-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
4. Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003
5. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999
6. Keputusan Presiden Republik Indonesia :
- a. Nomor : 85/M/1999
- b. Nomor : 102/M/2001
- c. Nomor : 228/M/2001
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :
- a. Nomor : 232/U/2000
- b. Nomor : 234/U/2000
- c. Nomor : 176/O/2001
8. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :
- a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 5020/D/T/2010
- b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 5021/D/T/2010
- c. Nomor : 156/D/T/2007
- d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991
- e. Nomor : 490/D/T/2007 Jo. Nomor : 5150/D/T/2011
- f. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 5019/D/T/2010
- g. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 7322/D/T/K-X 2012
9. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
10. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :
- a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-I/1993
- b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VIII/2005
11. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 129/UIR/KPTS/2008
12. Surat Permohonan Perubahan Judul **Sdr/I Faisal Antoni** tanggal 11 September 2019

MEMUTUSKAN

1. Menunjuk :
- a. Nama : **Dr. H. Nurman, S.Sos., M.Si** sebagai **Pembimbing I**
- b. Nama : **Lilis Surjani, S.Sos., M.Si** sebagai **Pembimbing II**
- Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :
- Nama : **FAISAL ANTONI**
- N P M : **187121050**
- Program Studi : **Ilmu Administrasi**
- Judul Tesis : **"PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA GURU DI SMAN 1 PERHENTIAN RAJA".**
2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dilindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 13 September 2019
Direktur,

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec.
NPK. 92 11 02 199

Dikirimkan Kepada :
Pembina Wilayah X di Padang
Pascasarjana Universitas Islam Riau di Pekanbaru
Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru
Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
ISK_BIMBINGAN_doc_Linda

SURAT PERNYATAAN

Nama : Faisal Antoni
Nomor Mahasiswa : 137120031
Bidang Kajian Utama : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S.2)
Judul Penelitian : Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Pada SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar Propinsi Riau)

Atas naskah yang didaftarkan pada Ujian Komprehensif Tesis ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya, dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa naskah tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (bukan plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Bahwa apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian tesis yang telah saya ikuti, serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

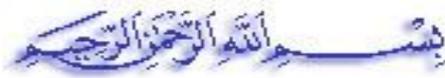
Pekanbaru, 11 September 2019



Pernyataan,

Faisal Antoni

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis kehadiran Allah SWT atas rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini, untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh Gelar Magister Sains (M.Si) di Bidang Ilmu Administrasi pada Program Pendidikan Magister Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau.

Penulisan tesis ini menganalisis tentang Peranan Kepala Sekolah serta hubungannya dengan Kinerja Guru, dengan judul penelitian : “Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Pada SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar Propinsi Riau).”

Disini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., MC., selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Pascasarjana Program Pendidikan Magister Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Ir, Saipul Bahri, M.Ec., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau, yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan studi.

3. Ibu Lilis Suriani, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau serta selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, baik selama perkuliahan maupun dalam menyelesaikan penulisan tesis ini
4. Bapak Dr. Nurman, S.Sos, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, baik selama perkuliahan maupun dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Buat rekan-rekan yang telah memberikan dorongan selama penulis menyelesaikan studi dan penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis, oleh karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan tesis ini. Semoga semua kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan ridho Allah SWT, dan semoga penulis tesis ini memberikan suatu manfaat, amin

Pekanbaru, 11 September 2019

Penulis,

Faisal Antoni

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING TESIS | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| SURAT PERNYATAAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| <i>ABSTRACT</i> | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 14 |
| 1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian | 14 |
| BAB II KONSEP TEORI, HIPOTESIS, DAN KERANGKA PIKIR | |
| 2.1. Konsep Teori | 16 |
| 2.1.1. Konsep Administrasi | 16 |
| 2.1.2. Konsep Organisasi | 17 |
| 2.1.3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia | 20 |
| 2.1.4. Konsep Kepemimpinan | 22 |
| 2.1.5. Peranan Kepala Sekolah | 29 |
| 2.1.6. Kinerja Guru | 32 |

| | | |
|----------------|---|-----|
| | 2.2. Kerangka Pikir | 36 |
| | 2.3. Hipotesis | 39 |
| | 2.4. Konsep Operasional | 39 |
| | 2.5. Operasional Variabel | 42 |
| | 2.6. Teknik Pengukuran | 44 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| | 3.1. Objek Penelitian | 64 |
| | 3.2. Jenis Penelitian | 64 |
| | 3.3. Lokasi Penelitian | 65 |
| | 3.4. Populasi dan Sampel | 66 |
| | 3.5. Teknik Pengambilan Sampel | 67 |
| | 3.6. Jenis dan Sumber Data | 67 |
| | 3.7. Teknik Pengumpulan Data | 68 |
| | 3.8. Teknik Analisis Data | 70 |
| BAB IV | DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN | |
| | 4.1. Gambaran Umum SMAN 1 Perhentian Raja | 72 |
| | 4.2. Keadaan Guru dan Pegawai | 74 |
| | 4.3. Keadaan Siswa | 76 |
| | 4.4. Sarana dan Prasarana | 77 |
| | 4.5. Standar Pembelajaran | 79 |
| BAB V | ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA | |
| | 5.1. Analisis Deskriptif | 86 |
| | 5.1.1. Analisis Peranan Kepala Sekolah | 86 |
| | 5.1.2. Analisis Kinerja Guru | 104 |

| | |
|--|-----|
| 5.1.3. Hubungan Peranan Kepala Sekolah dan Peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar..... | 119 |
|--|-----|

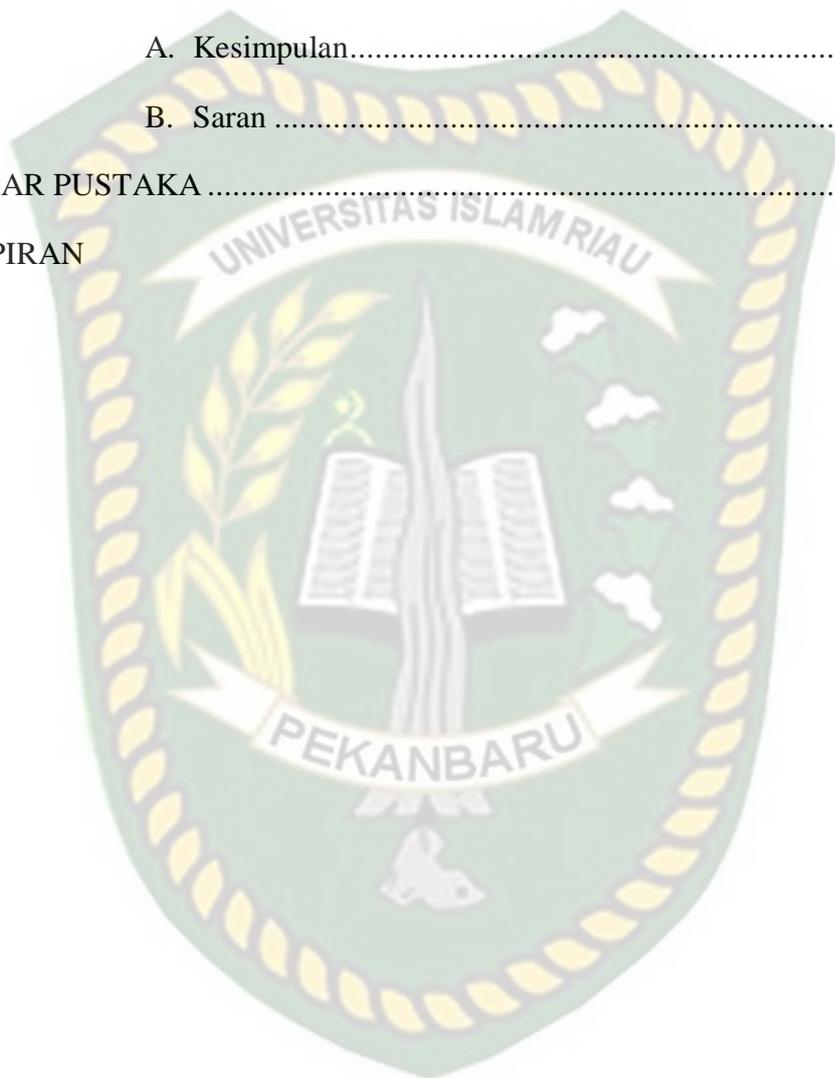
BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 127 |
|--------------------|-----|

| | |
|----------------|-----|
| B. Saran | 128 |
|----------------|-----|

| | |
|----------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA | 129 |
|----------------------|-----|

LAMPIRAN



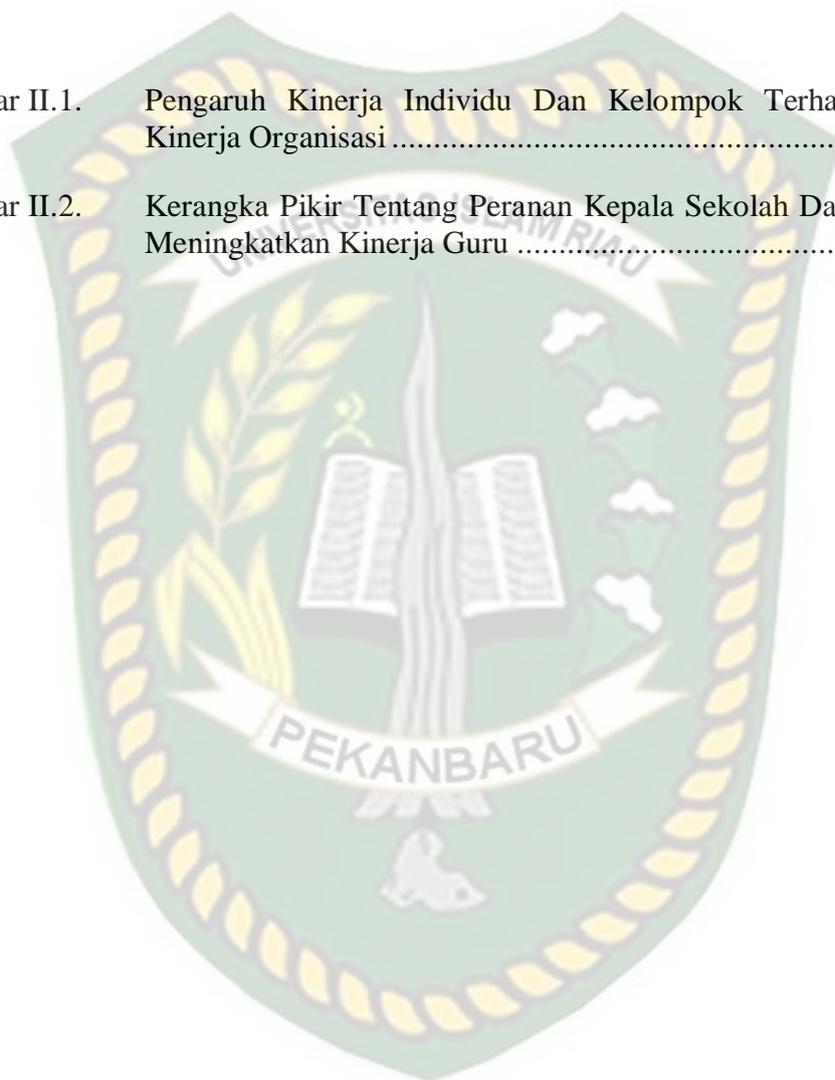
DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel II.1. Operasional Variabel Penelitian Tentang Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru | 43 |
| Tabel III.1. Populasi dan Sampel Penelitian | 66 |
| Tabel IV.1. Keadaan Guru dan Pegawai SMAN 1 Perhentian Raja | 75 |
| Tabel IV.2. Jumlah Guru Berdasarkan Bidang Studi/ Mata Pelajaran di SMAN 1 Perhentian Raja | 75 |
| Tabel IV.3. Keadaan Siswa SMAN 1 Perhentian Raja pada Tahun Pelajaran 2011/2012 – 2014/2015..... | 76 |
| Tabel IV.4. Prestasi Bidang Akademik yang Dicapai Siswa SMAN 1 Perhentian Raja pada Tahun Pelajaran 2011/2012 – 2014/2015 | 76 |
| Tabel IV.5. Perlengkapan Administrasi Sekolah di SMAN 1 Perhentian Raja | 78 |
| Tabel IV.6. Perlengkapan Belajar Mengajar di SMAN 1 Perhentian Raja | 78 |
| Tabel IV.7. Ruang SMAN 1 Perhentian Raja Menurut Jenis, Status Kepemilikan, Kondisi dan Luas..... | 79 |
| Tabel V.1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik)..... | 90 |
| Tabel IV.2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Manajer | 92 |
| Tabel IV.3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Administrator | 94 |
| Tabel IV.4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia) | 96 |
| Tabel IV.5. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Leader (Pemimpin)..... | 98 |
| Tabel IV.6. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Inovator (Wirausaha)..... | 100 |

| | | |
|--------------|--|-----|
| Tabel IV.7. | Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja)..... | 102 |
| Tabel IV.8. | Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Peranan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar | 103 |
| Tabel IV.9. | Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Mendidik..... | 107 |
| Tabel IV.10. | Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Mengajar..... | 109 |
| Tabel IV.11. | Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Membimbing..... | 111 |
| Tabel IV.12. | Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Mengarahkan | 112 |
| Tabel IV.13. | Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Melatih.. | 114 |
| Tabel IV.14. | Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Menilai.. | 115 |
| Tabel IV.15. | Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Mengevaluasi..... | 117 |
| Tabel IV.16. | Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar | 118 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar II.1. Pengaruh Kinerja Individu Dan Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi | 36 |
| Gambar II.2. Kerangka Pikir Tentang Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru | 38 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian..... | 132 |
| Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner Tentang Peranan Kepala Sekolah... | 135 |
| Lampiran 3. Data Hasil Kuesioner Tentang Kinerja Guru | 136 |
| Lampiran 4. Hasil Analisis Korelasi Antara Peranan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y) Menggunakan SPSS | 137 |

SURAT PERNYATAAN

Nama : Faisal Antoni
Nomor Mahasiswa : 137120031
Bidang Kajian Utama : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S.2)
Judul Penelitian : Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Pada SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar Propinsi Riau)

Atas naskah yang didaftarkan pada Ujian Komprehensif Tesis ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya, dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa naskah tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (bukan plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Bahwa apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian tesis yang telah saya ikuti, serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 11 September 2019

Pembuat Pernyataan,

Faisal Antoni

ABSTRAK

PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (Studi Pada SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar Propinsi Riau)

Oleh : Faisal Antoni

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, pencapaian kinerja guru, serta hubungan peranan Kepala Sekolah dan peningkatan kinerja guru SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar. Jenis penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian adalah keseluruhan guru di SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar yang berjumlah 32 orang, yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Jenis dan sumber data ialah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan menggunakan metode kuesioner, studi dokumentasi dan observasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa : (1) Peranan Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar dengan kategori Berperan; (2) Petaaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar adalah kategori tinggi; dan (3) Dari analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,636 yang mana lebih besar dari nilai r tabel (0,349), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan dan cukup erat antara Peranan Kepala Sekolah dengan peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar.

Kata Kunci : Peranan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

THE ROLE OF THE HEAD OF SCHOOL IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE (Study At SMAN 1 Perhentian Raja Kampar Regency of Riau Province)

By: Faisal Antoni

The purpose of this research is to know and explain the role of Principal in improving teacher performance, achievement of teacher performance, and relationship of principal role and improvement of teacher performance SMAN 1 Perhentian Raja Kampar Regency. Type of research is descriptive method with quantitative approach. The research respondents were all teachers at SMAN 1 Perhentian Raja Kampar Regency which amounted to 32 people, that is sampling using census method. Types and sources of data are primary and secondary data collected using questionnaires, documentation and observation studies. The analysis technique used is descriptive analysis with quantitative approach. From the results of the study concluded that: (1) The role of Principal in SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kampar Regency with the role category; (2) Teacher Performance Performance SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kampar Regency is a high category; and (3) From the correlation analysis obtained correlation coefficient of 0.636 which is greater than the value of r table (0.349), so it can be concluded that there is a significant correlation and correlation between the Principal's Role with Teacher Performance Improvement SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kampar Regency.

Keywords: Role of the Head of School, Teacher Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi yang berlangsung dewasa ini telah menunjukkan perkembangan yang semakin cepat di segala bidang. Salah satu bidang yang mengalami perkembangan pesat di era globalisasi adalah bidang pendidikan. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap perkembangan dunia pendidikan yang berlangsung di Indonesia. Dalam kaitan ini maka pemerintah Indonesia terus berupaya untuk mewujudkan mutu pendidikan yang diharapkan sehingga dunia pendidikan di Indonesia dapat mengikuti perubahan sesuai kemajuan zaman. Untuk itu maka sangat diperlukan tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai serta sumber daya manusia (SDM) institusi pendidikan yang berkualitas.

Bidang pendidikan perlu dikembangkan secara berkelanjutan, karena pendidikan merupakan proses yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa dan negara. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 mengamanatkan bahwa : “(1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran

pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.”

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi mewujudkan sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Dalam rangka meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya maka Pemerintah Indonesia selalu melakukan berbagai upaya untuk dapat menyediakan sarana dan prasarana pendukungnya secara memadai. Di samping itu pihak pemerintah juga mengupayakannya dengan menetapkan dan memberlakukan peraturan perundang-undangan antara lain yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sebagaimana yang disebutkan pada penjelasan umum “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tersebut, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah

darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, maka pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.”

Melalui proses pendidikan maka diharapkan tercipta sumber daya manusia yang unggul. Hal ini tentunya sangat penting artinya karena sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Di samping itu sumber daya manusia yang unggul juga merupakan faktor penting dalam proses pembangunan yang dilaksanakan. Meskipun sumber daya alam (SDA) yang tersedia sangat melimpah, modal dan sarana prasarana yang tersedia sangat memadai, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajarah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu maka sangat diperlukan suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Sekolah sebagai institusi yang menyelenggarakan pelayanan publik di bidang pendidikan diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya maka sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi yang baik dan sumberdaya yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan (Gupta & Shingi, 2001). Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Maka dari itu kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja guru telah menjadi sorotan berbagai pihak karena kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa dan berkaitan dengan pencapaian mutu pendidikan. Oleh sebab itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Keberhasilan sekolah mencapai mutu pendidikan yang baik ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Alan Tucker dalam Syafarudin (2002 : 49) mengemukakan bahwa: “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa: “kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa.”

Menurut Mulyasa (2009 : 98) “Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).” Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002 : 10) mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.”

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan tercermin dari kompetensi yang dimilikinya. Berdasarkan “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Standar Kompetensi Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Kepribadian
 - a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
 - b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
 - c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
 - e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/ madrasah.
 - f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
2. Kompetensi Manajerial
 - a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
 - b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
 - c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
 - d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
 - e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
 - f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
 - g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - h. Mengelola hubungan sekolah/ madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/ madrasah.
 - i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
 - l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.
 - m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
 - n. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan
 - o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
 - p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

3. Kompetensi Kewirausahaan
 - a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
 - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
 - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
 - d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
 - e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
4. Kompetensi Supervisi
 - a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 - b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 - c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5. Kompetensi Sosial
 - a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
 - b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.”

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu, tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Untuk mencapai tujuan pendidikan maka Kepala sekolah harus selalu berupaya mencurahkan perhatian dan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, maka Kepala Sekolah diharapkan dapat berperan

secara aktif mendukung pengembangan sekolah ke arah yang lebih maju dan berprestasi.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial yang baik. Jika tidak, maka kepala sekolah tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru antara lain yaitu berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu efektifitas kerja guru.

Selanjutnya selaku pimpinan sekolah, maka seorang Kepala Sekolah juga harus berperan sebagai educator atau pendidik yang baik. Peranan ini penting artinya dalam upaya untuk membina dan membimbing bawahannya di lingkungan sekolah, baik para guru maupun tenaga non kependidikan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya. Sementara itu sebagai pimpinan sekolah, maka Kepala Sekolah harus bisa berperan sebagai manajer. Dalam kaitan ini Kepala Sekolah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam rangka pengelolaan dan pengembangan sekolah serta menetapkan kebijakan atau program yang akan diterapkan sekolah.

Sebagai suatu institusi, maka dalam lembaga sekolah tentunya juga memerlukan pelaksanaan administrasi yang tertib dan lancar. Oleh sebab itu, Kepala Sekolah harus mampu berperan sebagai Administrator. Hal ini berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Kepala Sekolah dalam melaksanakan urusan pengadministrasian pelaksanaan program sekolah, serta pendokumentasian hasil pelaksanaan program sekolah.

Selaku pimpinan sekolah, maka Kepala sekolah harus mampu berperan sebagai Supervisor atau Penyelia. Peranan Kepala sekolah sebagai Supervisor merupakan suatu peranan yang cukup penting karena peranan tersebut terkait dengan pemberian supervisi atau pengarahan oleh Kepala sekolah kepada bawahannya terutama terhadap guru. Dengan adanya pemberian supervisi oleh Kepala sekolah terhadap guru, maka guru diharapkan dapat memahami dengan baik tugas dan fungsinya, sehingga dapat mendukung kinerjanya dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Selaku pimpinan sekolah, maka seorang Kepala sekolah dituntut untuk dapat berperan sebagai inovator. Dalam kaitan ini maka Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan inovasi melalui gagasan dan ide-ide yang ditampilkan untuk kemajuan dan pengembangan sekolah. Kemudian, sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, maka seorang kepala sekolah harus senantiasa menjadi motivator atau motor penggerak terhadap para bawahannya, demi berlangsungnya proses pendidikan yang berkualitas.

Apabila Kepala Sekolah telah mampu menjalankan peranannya secara maksimal, maka dapat diharapkan akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kinerja guru yang menjadi bawahannya. Sebab peranan Kepala Sekolah yang terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan di antaranya yaitu dalam pengelolaan dan pendayagunaan tenaga pendidik/guru secara optimal. Hal ini dikarenakan guru sebagai pendidik profesional merupakan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan guru tetap dibutuhkan dalam proses pembelajaran di sekolah. Meskipun sekolah telah dilengkapi berbagai fasilitas

dan media belajar yang serba moderen, namun kehadiran guru dalam proses belajar mengajar tetap merupakan faktor penting.

Berdasarkan “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pada Pasal 1 angka (1), disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selanjutnya berdasarkan “Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 1 angka (1) dijelaskan bahwa: Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.” Maka dari itu seorang Kepala Sekolah diharapkan mampu berperan secara aktif dalam mengelola para guru yang menjadi bawahannya, sehingga guru dapat secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga guru bisa menampilkan kinerja yang tinggi dalam proses pembelajaran. Kinerja guru pada dasarnya dapat dinilai dari hasil pelaksanaan tugas guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Mendidik merupakan salah satu tugas utama guru yang cukup penting dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Tugas mendidik yang dilakukan guru pada dasarnya bertujuan untuk membina peserta didik agar memiliki akhlak dan kepribadian yang baik. Tugas mengajar juga merupakan tugas utama guru yang terpenting, karena melalui proses mengajar yang dilakukan guru maka peserta didik memperoleh bekal ilmu dan pengetahuan sesuai bidang studi yang diajarkannya. Oleh sebab itu kinerja guru berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya dalam mendidik dan mengajar.

Pelaksanaan tugas membimbing peserta didik juga merupakan tugas guru yang cukup penting dalam proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan pada dasarnya terdapat perbedaan kemampuan belajar di antara peserta didik, sehingga guru perlu memberikan bimbingan bagi siswa yang mengalami kesulitan dalam belajarnya. Di samping membimbing peserta didik, guru juga harus mengarahkan dan melatih peserta didik dalam proses belajarnya, sehingga peserta didik mampu mencapai standar kompetensi yang diharapkan dalam belajar. Kemudian setelah menyampaikan materi pelajaran melalui proses mengajar di sekolah, maka seorang guru perlu melalui penilaian dan evaluasi agar dapat mengetahui perkembangan penguasaan peserta didik terhadap suatu bidang studi diajarkan. Hal ini perlu dilaksanakan agar dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil kebijakan selanjutnya sehubungan pengelolaan pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, kinerja guru juga dapat ditentukan oleh pelaksanaan tugas guru dalam membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945, maka pihak pemerintah selalu berupaya menyediakan prasarana pendidikan berupa sekolah yang memadai di setiap daerah, baik di perkotaan maupun di pedesaan. Hal ini merupakan wujud kepedulian pemerintah untuk memajukan bidang pendidikan dan menciptakan sumber daya manusia yang cerdas dan berkualitas. Demikian pula halnya di daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Sebagai suatu daerah kabupaten yang cukup berkembang pesat di Provinsi Riau, maka Kabupaten Kampar juga memerlukan tersedianya prasarana sekolah yang memadai. Adanya salah satu sekolah yang didirikan pemerintah di Kabupaten Kampar yaitu Sekolah Menengah Negeri 1 (SMAN 1) Perhentian Raja.

SMAN 1 Perhentian Raja merupakan salah satu Sekolah Negeri yang ada di Perhentian Raja yang mana proses pembelajaran masih belum berlangsung secara efektif. Berdasarkan hasil peninjauan penulis masih menunjukkan fenomena antara lain seperti kurangnya disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya, kurang tepat waktu saat masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan jam kerja dinas, meninggalkan kelas pada saat jam belajar. Adapun dampak negatif yang ditimbulkan oleh kurangnya disiplin guru antara lain seperti banyak peserta didik yang datang dan pulang sekolah seenaknya, serta sebagian siswa berkeliaran di luar kelas pada saat pembelajaran sedang berlangsung. Motivasi dan minat belajar peserta didik juga masih rendah, ini terlihat dari hasil belajar sebagian siswa yang masih kurang memuaskan dan rendahnya minat baca siswa sehingga perpustakaan terlihat selalu sepi dari kegiatan belajar siswa. Gambaran mengenai

kepatuhan peserta didik terhadap jam masuk dan pulang sekolah seperti itu sebenarnya merupakan akibat dari contoh yang kurang baik dari guru yang kurang disiplin, sehingga anak-anak didiknya masuk sekolah jauh lebih terlambat dibandingkan dengan waktu normal.

Berdasarkan prasurvey yang penulis lakukan di sekolah tersebut masih ditemukan beberapa kelemahan terkait dengan peranan kepala sekolah, di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kurang maksimalnya kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik terhadap guru untuk memberdayakan kemampuan dan potensi yang dimiliki guru sehingga guru dapat meningkatkan keberhasilan proses belajar mengajar siswa.
2. Kurang optimalnya kepala sekolah dalam mengelola sarana dan prasarana sekolah, sehingga sebagian sarana dan prasarana yang tersedia kurang berdaya guna untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Di samping itu sarana dan prasarana yang tersedia masih dirasakan kurang memadai untuk menunjang kegiatan belajar siswa.
3. Kurangnya upaya kepala sekolah dalam menerapkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan mutu pembelajaran dan manajemen sekolah.
4. Jika dilihat dari akreditasi yang telah dicapai, maka sekolah tersebut masih akreditasi B, sehingga masih tertinggal dibandingkan dengan akreditasi yang dicapai sekolah menengah atas lainnya di daerah Kabupaten Kampar, sementara jika dilihat dari tingkat kelulusan siswanya sudah mencapai 100%

(seratus persen). Namun tingkat kelulusan siswa ke perguruan tinggi negeri hanya mencapai kurang dari 10% (sepuluh persen).

Mencermati uraian pada latar belakang di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul **“Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Pada SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar Propinsi Riau).”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar?
2. Bagaimanakah pencapaian kinerja guru SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar dalam melaksanakan proses pembelajaran?
3. Bagaimanakah hubungan peranan Kepala Sekolah dan peningkatan kinerja guru SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar?

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pencapaian kinerja guru di SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan peranan Kepala Sekolah dan peningkatan kinerja guru SMAN 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru.

2. Kegunaan akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan sekaligus dapat dijadikan acuan bagi pengembangan keilmuan.

3. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi maupun referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah yang sama.

BAB II

KONSEP TEORI, HIPOTESIS, DAN KERANGKA PIKIR

2.1. Konsep Teori

2.1.1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Melalui proses administrasi yang baik maka memungkinkan pemerintahan negara mampu menyelenggarakan proses pembangunan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat demi terwujudkannya keadilan dan kesejahteraan masyarakat secara luas.

Menurut Siagian (2011:2) mendefinisikan administrasi sebagai “keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.”

Perkembangan penggunaan istilah dan pengertian administrasi di Indonesia juga masih menunjukkan ketidaksamaan pandangan atau pandangan. Di satu pihak administrasi diartikan sebagai tatausaha dan dilain pihak administrasi diartikan sebagai kegiatan pengelolaan *human resources* dan *material resources* termasuk pengelolaan informasi atau kegiatan tatausaha. Dalam pengertian luas administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian, administrasi dalam artian luas dapat kita tinjau dari tiga sudut pandang pengertian, yaitu:

1. *Administrasi sebagai proses.* Ditinjau dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses yang dimulai dari proses pemikiran, perencanaan, pengaturan, penggerakan/bimbingan, pengawasan sampai proses pencapaian tujuan.
2. *Administrasi sebagai fungsi.* Ditinjau dari sudut fungsi atau tugas, administrasi berarti keseluruhan tindakan (aktivitas) yang mau tidak mau harus dilakukan dengan sadar oleh seseorang atau kelompok organisasi orang berkedudukan sebagai administrator atau orang yang berkedudukan sebagai manajemen puncak suatu organisasi.
3. *Administrasi sebagai kepranataan.* Administrasi dapat dilihat dan diartikan sebagai suatu lembaga, misalnya PN. Pembangunan Perumahan (sekarang PT. Pembangunan Perumahan). Ini dilihat dari aktivitas-aktivitas orang-orang di dalamnya dalam perusahaan tersebut.

2.1.2. Konsep Organisasi

Menurut Siagian (2011;6), organisasi ialah “setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/ sekelompok orang yang disebut bawahan.” Selanjutnya menurut Rivai (2006;188), organisasi adalah “wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan

suatu unit terkordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.”

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan proses penentuan, pengelompokan dan penyusunan berbagai macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan fungsi administrasi yang merupakan kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam usaha mencapai tujuan bersama. Adapun ciri-ciri organisasi diantaranya:

1. Organisasi sebagai suatu sistem, yaitu adanya seperangkat unsur yang saling bergantung dan saling berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya.
2. Organisasi merupakan struktur, adanya suatu kadar formalitas dan pembagian tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh anggota kelompok.
3. Adanya perencanaan yang dilakukan secara sadar berdasarkan rasionalitas dan pedoman-pedoman yang jelas.
4. Adanya koordinasi dan kooperasi yang baik diantara orang-orang yang bekerja sama, menunjukkan bahwa tindakan-tindakan orang-orang tersebut berjalan kearah suatu tanggung jawab tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka organisasi bukanlah suatu sistem tertutup, tetapi harus berinteraksi dengan lingkungan. Organisasi adalah suatu sistem terbuka dan karena itu di samping mencakup proses produksi juga proses-proses

lain yang bersifat hakiki untuk mempertahankan eksistensinya, ia mesti menopang fungsi-fungsinya dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Selain mempunyai ciri-ciri, organisasi memiliki tujuan sebagai arah atau sesuatu yang ingin dicapai atau dipengaruhi yang menjadi sebab dilaksanakannya suatu kegiatan. Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi menggunakan berbagai upaya. Tujuan organisasi pada hakikatnya merupakan intergrasi dari berbagai tujuan baik yang sifatnya komplementer yaitu tujuan individu atau anggota organisasi, maupun tujuan yang sifatnya substantif, yaitu tujuan organisasi secara keseluruhan. Tujuan substantif merupakan tujuann pokok organisasi yang menjadi sebab utama dibentuknya suatu organisasi. Oleh sebab itu, kegiatan-kegiatan organisasi diarahkan kepada dua dimensi tujuan, yaitu:

1. Tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keefektifan adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Efisiensi adalah berhubungan dengan rasio *output* dengan *input* atau keuntungan dengan biaya. Adakalanya tujuan dapat dicapai secara efektif, tetapi tidak efisien, artinya tujuan dapat dicapai tetapi terjadi pemborosan tenaga, bahan dan waktu. Sebaliknya, bisa terjadi tujuan tersebut dicapai secara efisien dan efektif.
2. Tercapainya kepuasan dari anggota organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, setiap orang atau anggota yang bekerja atau terlibat dalam aktivitas organisasi harus diberikan kepuasan, sehingga mereka merasa sebagai anggota organisasi, dan hal tersebut akan mendorong orang tersebut untuk bekerja dalam kondisi dan motivasi yang produktif.

2.1.3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sangat diperlukan sebagai proses untuk mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ilmu Manajemen dewasa ini telah berkembang menjadi berbagai bidang, antara lain yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting artinya dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi, karena menyangkut pengelolaan sumber daya manusia organisasi agar mampu mencapai kinerja dan produktivitas yang diharapkan.

Menurut Handoko (2012;8), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selanjutnya Sadili Samsudin dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2006: 18) mengutip pendapat G.R. Terry dalam *Principless of Manajemen* memberikan pengertian sebagai berikut :

“Management is a distict process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources (Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya)”

Dari definisi manajemen di atas maka dapat diketahui bahwa ada dua istilah yang diberikan para ahli mengenai istilah manajemen yaitu sebagai seni yang merupakan kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan dan ada pula yang memberikan definisi manajemen sebagai suatu ilmu yang merupakan

kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Maka suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tidak akan terlepas dari aktivitas manajemen. Manajemen menginginkan tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan efektif.

Sedarmayanti (2007;13) mengatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”. Menjadi tugas utama manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola pegawai se-efisien dan se-efektif mungkin agar diperoleh pegawai yang produktif dan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Secara khusus Sedarmayanti (2007;13) mengungkapkan bahwa “manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan pegawai cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktifitas pelatihan yang terkait *kebutuhan bisnis*.
4. Mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihakterkait dalam organisasi Yang

bernilai membantu dan membentuk pengembangan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.

5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan iklim lingkungan dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai atau dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.”

2.1.4. Konsep Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti.

Dalam buku kepemimpinan karangan Miftah Toha (2006;5) mengartikan bahwa : “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.”

Pengertian di atas didukung oleh pendapat Stephen P. Robbins (2005;128) memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”. Sedangkan menurut Alan Tucker dalam Syafarudin (2002;49) mengemukakan bahwa : “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer.

Selanjutnya menurut Locke dalam Thoha (2004;52), kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*relational concept*). Kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang-orang lain (para pengikut). Jika tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Tersirat dalam definisi ini adalah premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan para pengikut. Sementara itu kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh kelompok.

Selanjutnya Stephen P Robbins dalam buku yang sama mengemukakan bahwa “terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu :

1. Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2. Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.
3. Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
4. Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
5. Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.
6. Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis.”

2.1.4.1. Teori Kepemimpinan

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

Menurut Stephen P Robbins dalam buku Management, Seven Edition yang dialih bahasa oleh T. Hermaya (2005 : 129) menyatakan bahwa : “Teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan

pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif”. Teori perilaku ini tidak hanya memberikan jawaban yang lebih pasti tentang sifat kepemimpinan, tetapi juga mempunyai implikasi nyata yang cukup berbeda dari pendekatan ciri.

Menurut Thoha dalam buku *Kepemimpinan dalam Manajemen* (2004;31) terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya :

1. Teori Sifat (Trait Theory)

Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu : kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

2. Teori Kelompok

Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

3. Teori Situasional

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi-situasi yang ada di sekitarnya.

4. Teori Jalan Kecil – Tujuan

Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.

5. Teori Social Learning

Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbale balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.

Menurut Wunsanto paling tidak ada enam teori yaitu: teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori kharisma, teori bakat, dan teori sosial.

a. Teori Kelebihan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena ia memiliki kelebihan kelebihan dibanding yang lain atau para pengikutnya. Dalam hal ini kelebihan yang harus dimiliki oleh pemimpin minimal tiga kelebihan yaitu; kelebihan ratio, kelebihan rohaniyah dan kelebihan badaniah. Dengan kelebihan ini, seseorang dapat mempengaruhi dan memimpin orang lain. Di samping itu, kelebihan tersebut merupakan keunggulan bagi seorang pemimpin dibanding para bawahannya, bahkan dapat dikatakan bahwa pemimpin harus selangkah lebih maju dari para bawahannya.

b. Teori Sifat

Menurut teori ini, untuk menjadi pemimpin yang baik, maka ia harus memiliki sifat-sifat yang lebih dari pada yang dipimpin. Teori dari juga mensyaratkan adanya tiga kelebihan di atas. Akan tetapi seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, dan memberikan dukungan kepada pemimpinnya. Sifat-sifat kepemimpinan yang secara umum harus dimiliki seperti sikap melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif, kreatif, inovatif, dan penuh tanggung jawab.

c. Teori Keturunan

Teori ini disebut juga teori pembawaan lahir, atau ada juga yang menyebut teori genetik yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena

keturunan atau warisan. Dalam hal ini, untuk menjadi pemimpin, ia terlahir dari seorang pemimpin, jadi ia memiliki keturunan sebagai pemimpin. Hal ini juga banyak terjadi di berbagai belahan dunia, di mana bapaknya menjadi pemimpin, anaknya juga menjadi pemimpin, misalnya Geoge Bush menjadi Presiden Amerika Serikat, kini anaknya George W. Bush juga menjadi Presiden Amerika Serikat. Soekarno menjadi Presiden pertama Republik37 Indonesia dan putrinya megawati Soekarno Putri menjadi presiden kelima Republik Indonesia.

d. Teori Kharismatis

Teori ini menyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin seseorang harus mempunyai kharisma (pengaruh) yang sangat besar. Seorang pemimpin kharismatik sering dianggap memiliki kekuatan gaib (supranatural power). Pemimpin yang kharismatik biasanya mempunyai daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Akan tetapi, kharismatik ini merupakan sesuatu yang tidak bias dipelajari, ia melakat dalam diri seseorang karena berbagai kelebihan dan kemampuannya yang dimilikinya.

e. Teori Bakat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena ada bakat di dalamnya. Bakat kepemimpinan seterusnya kemudian dikembangkan sehingga mampu berkembang. Dalam hal ini, jiwa kepemimpinannya telah ada sejak ia dilahirkan, ia telah memiliki bakat-bakat untuk memimpin. Bakat bawaan inilah yang menjadikannya sebagai pemimpin. Ini berarti bahwa menurut teori bakat ini, hanya mereka yang mempunyai bakat saja yang menjadi pemimpin.

f. Teori Sosial

Menurut teori pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin tanpa didasarkan atas bakat dan keturunan, asalkan orang tersebut diberi kepemimpinan pada dasarnya dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal, maupun melalui praktek. Berbeda dengan Wursanto, Hamzah mengemukakan bahwa pada dasarnya teori kepemimpinan itu ada tiga macam yaitu: teori sifat, teori perilaku, dan teori lingkungan. Sedangkan yang lainnya merupakan modifikasi dan tiga teori tersebut. Teori pribadi dan situasi merupakan gabungan dan teori sifat dan lingkungan, kemudian teori interaksi dan harapan merupakan gabungan dan teori perilaku dan teori lingkungan.

Selanjutnya ada 14 perilaku kepemimpinan yang dikenal dengan taksonomi manajerial yang dikemukakan oleh Atsnan dan Rahmita (2015;49) sebagai berikut:

1. Merencanakan dan mengorganisasi (*planning and organizing*)
2. Pemecahan masalah (*problem solving*)
3. Menjelaskan peran dan sasaran (*clarifying roles and objectifies*)
4. Memberi informasi (*informing*)
5. Mamantau (*monitoring*)
6. Memotivasi dan memberi inspirasi (*motivating and inspiring*)
7. Berkonsultasi (*consulting*)
8. Mendelegasikan (*delegating*)
9. Memberikan dukungan (*supporting*)
10. Mengembangkan dan membimbing (*developing and mentoring*)

11. Mengelola konflik dan tim (*managing and team building*)
12. Membangun jaringan kerja (*networking*)
13. Pengakuan (*recognizing*)
14. Memberi imbalan (*rewarding*)

2.1.5. Peranan Kepala Sekolah

Peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status), yang mana apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan maka dikatakan ia menjalankan suatu peranan. Peranan mencakup tiga hal, yaitu :

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat. (Levinson dalam Soekanto, 2009;212-213)

Sejalan dengan uraian kepemimpinan yang dikemukakan di atas, kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Wahjosumidjo (2002;83) mengartikan bahwa : “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah

dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.” Sementara Rahman, dkk (2006;106) mengungkapkan bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (Jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan structural (kepala sekolah) di sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan atau kompetensi untuk memimpin dan memenej (mengelola) segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Supriadi dalam bukunya (editor) Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia (2002;268), terdapat tujuh indikator keberhasilan seorang kepala sekolah, yaitu :

1. Kepala Sekolah sebagai Manajer.
2. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin
3. Kepala Sekolah sebagai Wirausaha
4. Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja
5. Kepala Sekolah sebagai Pendidik
6. Kepala Sekolah sebagai Administrator
7. Kepala Sekolah sebagai Penyelia

Supriadi juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian dan integritas serta kemampuan untuk meyakinkan dan mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran. Hal tersebut di atas meliputi kepribadian,

kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang. Sedangkan menurut Mulyasa (2009;90) :

“Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.”

Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Menurut Mulyasa (2009;98) bahwa “seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi :

- a. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
- b. Kepala sekolah sebagai manajer
- c. Kepala sekolah sebagai administrator
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor
- e. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
- f. Kepala sekolah sebagai inovator
- g. Kepala sekolah sebagai motivator.”

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik. Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya.

2.1.6. Kinerja Guru

2.1.6.1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja pegawai menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang sama namun para ahli lain mengatakan berbeda. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007;2) menyampaikan bahwa :

“Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Sementara menurut Siswanto (2005;195) “prestasi kerja adalah :

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002;67), “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Mathis dan Jackson (2002;78) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kemudian menurut Gomez (2001:142) bahwa “unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari :

1. *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kerja dan informasi teknis tentang pekerjaan.

4. *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
7. *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.”

Dari berbagai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja/prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tepat waktu. Wujud kinerja dapat dilihat dari tingkat prestasi kerja yang berupa hasil kerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas serta minat seorang pekerja.

Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif. Penetapan standar kinerja dapat berasal dari peraturan Undang-undang yang berlaku, keputusan manajemen, pendapat para ahli, atau atas dasar dari pengalaman yang sama dengan tahun-tahun sebelumnya. Untuk menjaga akuntabilitas guru, catatan standar tertulis harus ada dan para guru hendaknya diberi penjelasan oleh kepala sekolah tentang standar ini sebelum evaluasi dilakukan. Idealnya dalam penilaian kinerja guru harus berdasarkan pada kinerja aktual dari elemen-elemen pokok yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

2.1.6.2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyaksikan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan peningkatan dalam rangka pencapaian tujuan. Adapun syarat-syarat yang dipenuhi suatu Indikator kinerja adalah:

- a. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi
- b. Dapat di ukur secara obyektif
- c. Menangani aspek-aspek yang relevan
- d. Harus penting dan berguna untuk menunjukkan keberhasilan
- e. Fleksibel
- f. Efektif

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja Guru. Georgia Departemen of education telah mengembangkan Teacher performance assessment instrument yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan Guru tersebut meliputi :

1. Rencana Pembelajaran, seperti RPP
2. Prosedur Pembelajaran
3. Hubungan antar pribadi

Kemudian berdasarkan “Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa: Tugas utama Guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.”

2.1.6.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Safry Mangkuprawira dan Aida Vitayala (2007;155) “kinerja merupakan sebuah konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, adapun faktor-faktornya adalah :

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu Guru
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada Guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh kepala sekolah dan organisasi sekolah
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan.”

Adapun pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah) menurut Safry Mangkuprawira dan Aida Vitayala (2007;155) seperti pada dijelaskan gambar berikut :

Gambar II.1

Pengaruh Kinerja Individu Dan Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi



Untuk menciptakan sistem manajemen kinerja yang baik dan efektif, peran manajer atau kepala sekolah sangat menentukan. Dalam manajemen kinerja seorang menejer atau kepala sekolah bertanggungjawab untuk :Menciptakan kondisi yang dapat memotivasi Guru, Melakukan observasi, kinerja, Memperbaharui dan menyesuaikan tujuan, standar kinerja, dan kompetensi kinerja apabila terjadi perubahan kondisi, Memberikan umpan balik, Memfasilitasi pengembangan kemampuan Guru, Memberikan penguatan perilaku untuk mencapai tujuan.

2.2. Kerangka Pikir

Selama ini penulis melihat bahwa guru dalam bekerja dan memberikan pelayanan belum baik dan maksimal, padahal seorang guru/pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya lebih baik, disiplin, jujur, ramah, tepat waktu,

dan semangat. Apalagi belum tampak kesadaran para guru untuk memperbaiki sikap dan prilakunya. Hal ini tidak sesuai dengan isi dalam UU Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang kewajiban seorang guru sebagai berikut :

“Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.”

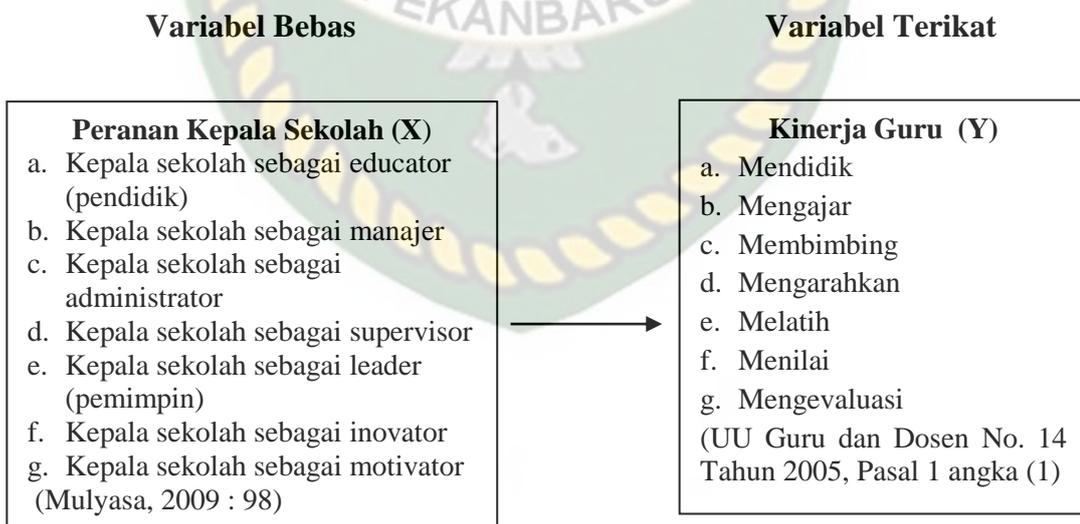
Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, pada Pasal 1 angka (1), sebutkan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selanjutnya Permenpan dan RB No. 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pada Pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa: “Tugas utama Guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini

jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.”

Kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, harus mampu mengelola dan mendayagukan para guru yang menjadi bawahannya, agar guru mencapai kinerja yang diharapkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, sehingga mutu pembelajaran dan pendidikan yang diharapkan dapat diwujudkan. Untuk lebih terarah dan memudahkan penulis dalam meneliti serta menganalisa permasalahan penelitian, maka disusun kerangka pikir berdasarkan konsep dan teori dan kemudian penulis memodifikasinya berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan SMAN 1 Perhentian Raja, seperti pada gambar berikut ini :

Gambar : II.2.
Kerangka Pikir Tentang Peranan Kepala Sekolah
Dalam Meningkatkan Kinerja Guru



Sumber : Modifikasi penelitian, 2019

2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan konsep teori yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan Hipotesis deskriptif dalam penelitian ini, yaitu :
“Pencapaian Kinerja Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam proses pembelajaran akan semakin meningkat, apabila Peranan Kepala Sekolah sudah terlaksana secara efektif.”

Sementara hipotesis asosiatif yang dikembangkan berkaitan dengan penelitian ini adalah :

Ho : Tidak terdapat hubungan (korelasi) yang signifikan antara Peranan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.

Ha : Terdapat hubungan (korelasi) yang signifikan antara Peranan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.

2.4. Konsep Operasional

Konsep operasional ini adalah mendefenisikan konsep-konsep atau peristilahan yang digunakan, antara lain sebagai berikut :

1. Peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status), yang mana apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan maka dikatakan ia menjalankan suatu peranan.
2. Kepala sekolah : adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”

3. Peranan Kepala Sekolah : adalah pelaksanaan hak dan kewajiban Kepala Sekolah sesuai dengan kedudukannya sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, yang meliputi :
 - a. Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik), yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru mengenai pelaksanaan tugas dan fungsinya dan pembinaan kepada siswa.
 - b. Kepala sekolah sebagai Manajer, yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menyusun visi dan misi, pemberdayaan guru dalam program pembelajaran, melakukan pengawasan program pembelajaran, dan mengevaluasi program pembelajaran.
 - c. Kepala sekolah sebagai Administrator, yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pengadministrasian pelaksanaan program pembelajaran, dan pendokumentasian hasil pelaksanaan program pembelajaran.
 - d. Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia), yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru
 - e. Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan contoh dan tauladan yang baik kepada bawahan, baik kepada guru maupun tenaga non kependidikan.

- f. Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha), yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dalam melakukan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
 - g. Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja), yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.
4. Kinerja Guru : ialah kemampuan guru dalam mencapai keberhasilan proses pembelajaran yang meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, serta melakukan tindak lanjut hasil evaluasi pembelajaran, yang dapat diukur dengan indikator :
- a. Mendidik, yaitu kinerja guru yang berkaitan dengan kemampuannya dalam mendidik akhlak siswa.
 - b. Mengajar, yaitu kinerja guru yang berkaitan dengan kemampuannya dalam membuat perencanaan pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran.
 - c. Membimbing, yaitu kinerja guru yang berkaitan dengan kemampuannya dalam membimbing seluruh siswa dalam proses pembelajaran dan membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar.
 - d. Mengarahkan, yaitu kinerja guru yang berkaitan dengan kemampuannya dalam mengarahkan siswa dalam belajar.

- e. Melatih, yaitu kinerja guru yang berkaitan dengan kemampuannya dalam melatih kemampuan siswa untuk mengatasi masalah berkaitan dengan proses pembelajaran.
 - f. Menilai, yaitu kinerja guru yang berkaitan dengan kemampuannya dalam melakukan penilaian hasil kerja siswa berkaitan dengan proses pembelajaran.
 - g. Mengevaluasi, yaitu kinerja guru yang berkaitan dengan kemampuannya dalam melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa.
5. SMAN 1 Perhentian Raja : adalah satuan pendidikan setingkat Sekolah Menengah Atas yang berada Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar yang merupakan bagian Wilayah Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

2.5. Operasional Variabel

Operasional adalah tindakan pemberian arti atau mendiskripsikan, penggambaran atau pemaparan dari suatu variabel kegiatan atau memberikan suatu operasional atau pekerjaan yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Sedangkan variabel adalah suatu kuantitas atau jumlah sifat karakteristik yang mempunyai nilai numerik atau kategori.

Dalam mewujudkan sebuah penelitian yang baik, maka penulis tampilkan operasional yang merupakan realitas dari konsep operasional penelitian dan juga untuk mempermudah menampilkan hasil penelitian serta pembahasan dalam sebuah konsep yang telah diukur yaitu dapat dilihat pada tabel II.1

Tabel : II.1 : Operasional Variabel Penelitian Tentang Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

| Konsep | Variabel | Indikator | Item Penilaian | Skala |
|---|--------------------------------------|--|---|--|
| <p>Kepala Sekolah : adalah “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.” (Wahjosumidjo (2002 : 83)</p> | <p>Peranan Kepala Sekolah</p> | 1. Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik) | <ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pembinaan kepada guru b. Memberikan pembinaan kepada siswa | <ul style="list-style-type: none"> • Sangat Berperan • Berperan • Cukup Berperan • Tidak Berperan • Sangat tidak Berperan |
| | | 2. Kepala sekolah sebagai Manajer | <ul style="list-style-type: none"> a. Membuat visi dan misi b. Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program c. Melakukan pengawasan program d. Melakukan evaluasi program | |
| | | 3. Kepala sekolah sebagai Administrator | <ul style="list-style-type: none"> a. Pengadministrasian pelaksanaan program b. Pendokumentasian hasil pelaksanaan program | |
| | | 4. Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia) | <ul style="list-style-type: none"> a. Membuat program supervisi b. Melaksanakan supervisi | |
| | | 5. Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin) | <ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan keteladanan kepada guru b. Memberikan arahan dan dukungan kepada bawahan/ guru | |
| | | 6. Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha) | <ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan gagasan baru tentang strategi pembelajaran b. Memberikan gagasan baru tentang metode pembelajaran | |
| | | 7. Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) | <ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru b. Menciptakan suasana kerja yang kondusif | |

| Konsep | Variabel | Indikator | Item Penilaian | Skala |
|---|---------------------|--|--|--|
| Guru : adalah “Pendidik professional dengan tugas utama mendidik mengajar, mem bimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan an anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.” (UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, Pasal 1 angka (1)) | Kinerja Guru | 1. Mendidik 2. Mengajar 3. Membimbing 4. Mengarahkan 5. Melatih 6. Menilai 7. Mengevaluasi | a. Mendidik ahlak dan kepribadian Siswa a. Menyusun rencana pembelajaran b. Melaksanakan pembelajaran a. Membimbing seluruh siswa b. Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar a. Mengarahkan siswa dalam belajar a. Melatih kemampuan siswa a. Menilai proses dan hasil belajar siswa a. Melaksanakan evaluasi pembelajaran | <ul style="list-style-type: none"> • Sangat tinggi • Tinggi • Sedang • Rendah • Sangat rendah |

2.6. Teknik Pengukuran

Pengukuran setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan teknik pengukuran *Skala Likert*. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan kepada responden daftar pertanyaan (kuisisioner) dan kemudian diminta untuk memberikan tanggapan/ jawaban sesuai alternatif jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban diberi skor 1 sampai 5, yaitu :

- Sangat Setuju (diberi skor 5),
- Setuju (diberi skor 4),
- Netral (diberi skor 3),
- Tidak Setuju (diberi skor 2), dan
- Sangat Tidak Setuju (diberi skor 1).

❖ Pengukuran Variabel Peranan Kepala Sekolah

Untuk variabel Peranan Kepala Sekolah memiliki 7 dimensi yaitu : Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik), Kepala sekolah sebagai Manajer, Kepala sekolah sebagai Administrator, Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia), Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha), dan Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja). Sedangkan jumlah indikator variabel Peranan Kepala Sekolah (X) sebanyak 16 indikator. Penulis menyusun 16 item pertanyaan untuk diajukan kepada 32 responden, yaitu guru di SMAN 1 Perhentian Raja tersebut.

Kemudian untuk Variabel Kinerja Guru (Y) yang memiliki 7 dimensi yaitu : Mendidik, Mengajar, Membimbing, Mengarahkan, Melatih, Menilai, dan Mengevaluasi. Jumlah indikator Variabel Kinerja Guru (Y) yang digunakan yaitu sebanyak 9 indikator. Kemudian penulis membuat 9 item pertanyaan untuk diajukan kepada 32 responden.

Dari sejumlah item pertanyaan yang diajukan kemudian dicari interval skor jawaban responden, untuk menentukan interval kategori penilaian dengan cara nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah setelah itu dibagi dengan jumlah kategori ukuran.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Total Skor Tertinggi} - \text{Total Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Dimana :

Total skor tertinggi : nilai kategori tertinggi x jumlah pertanyaan x jumlah responden.

Total skor terendah : nilai kategori terendah x jumlah pertanyaan x jumlah responden.

Berdasarkan rumusan tersebut, maka interval total skor seluruh indikator variabel Peranan Kepala Sekolah (X) dengan 16 item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 16 \times 32 = 2560$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 16 \times 32 = 512$$

$$\text{Interval} = \frac{2560 - 512}{5} = 409,6$$

Dengan skor tertinggi 2560, skor terendah 512, dan interval 409,6, maka penilaian terhadap variabel Peranan Kepala Sekolah dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Sangat Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik), Kepala sekolah sebagai Manajer, Kepala sekolah sebagai Administrator, Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia), Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha), dan Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja), berada pada interval nilai 2150,4 – 2560
- Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik), Kepala sekolah sebagai Manajer, Kepala sekolah sebagai Administrator, Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia),

Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha), dan Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja), berada pada interval nilai 1740,8 – 2150,3.

- **Cukup Berperan** : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik), Kepala sekolah sebagai Manajer, Kepala sekolah sebagai Administrator, Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia), Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha), dan Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja), berada pada interval nilai 1331,2 – 1748,7.
- **Tidak Berperan** : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik), Kepala sekolah sebagai Manajer, Kepala sekolah sebagai Administrator, Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia), Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha), dan Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja), berada pada interval nilai 921,6 – 1331,1.

- Sangat tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik), Kepala sekolah sebagai Manajer, Kepala sekolah sebagai Administrator, Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia), Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha), dan Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja), berada pada interval nilai 512 – 921,5.

❖ **Pengukuran Variabel Kinerja Guru**

Interval total skor seluruh indikator untuk pengukuran variabel Kinerja Guru yang terdiri dari 9 item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 9 \times 32 = 1440$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 9 \times 32 = 288$$

$$\text{Interval} = \frac{1440 - 288}{5} = 230,4$$

Dengan skor tertinggi 1440, skor terendah 288, dan interval 230,4, maka penilaian terhadap variabel Kinerja Guru dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Sangat Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner indikator Mendidik, Mengajar, Membimbing, Mengarahkan, Melatih, Menilai, Mengevaluasi, berada pada interval nilai 1209,6 – 1440.

- Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner indikator Mendidik, Mengajar, Membimbing, Mengarahkan, Melatih, Menilai, Mengevaluasi, berada pada interval nilai 979,2 – 1209,5.
- Sedang : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner indikator Mendidik, Mengajar, Membimbing, Mengarahkan, Melatih, Menilai, Mengevaluasi, berada pada interval nilai 748,8 – 979,1.
- Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner indikator Mendidik, Mengajar, Membimbing, Mengarahkan, Melatih, Menilai, Mengevaluasi, berada pada interval nilai 518,4 – 748,7.
- Sangat Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner indikator Mendidik, Mengajar, Membimbing, Mengarahkan, Melatih, Menilai, Mengevaluasi, berada pada interval nilai 288 – 518,3.

a. Pengukuran Indikator Peranan Kepala Sekolah

Perhitungan interval total skor masing- masing indikator variabel Peranan Kepala Sekolah adalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik), diajukan 2 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 2 \times 32 = 320$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 2 \times 32 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Sangat Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik) berada pada interval nilai skor 268,8 – 320.

Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik) berada pada interval nilai skor 217,6 – 268,7.

Cukup Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik) berada pada interval nilai skor 166,4 – 217,5.

Tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik) berada pada interval nilai skor 115,2 – 166,3.

Sangat tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik) berada pada interval nilai skor 64 – 115,1.

2. Kepala Sekolah sebagai Manajer, diajukan 4 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 4 \times 32 = 640$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 4 \times 32 = 128$$

$$\text{Interval} = \frac{640 - 128}{5} = 102,4$$

Sangat Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Manajer berada pada interval nilai skor 537,6 – 640.

Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Manajer berada pada interval nilai skor 435,2 – 537,5.

Cukup Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Manajer berada pada interval nilai skor 332,8 – 435,1.

Tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah

sebagai Manajer berada pada interval nilai skor
230,4 – 332,7.

Sangat tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Manajer berada pada interval nilai skor
128 – 230,3.

3. Kepala Sekolah sebagai Administrator, diajukan 2 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 2 \times 32 = 320$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 2 \times 32 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Sangat Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Administrator berada pada interval nilai skor
268,8 – 320.

Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Administrator berada pada interval nilai skor
217,6 – 268,7.

Cukup Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Administrator berada pada interval nilai skor
166,4 – 217,5.

Tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Administrator berada pada interval nilai skor 115,2 – 166,3.

Sangat tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Administrator berada pada interval nilai skor 64 – 115,1.

4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia), diajukan 2 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 2 \times 32 = 320$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 2 \times 32 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Sangat Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia) berada pada interval nilai skor 268,8 – 320.

Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia) berada pada interval nilai skor 217,6 – 268,7.

Cukup Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah

sebagai Supervisor (Penyelia) berada pada interval nilai skor 166,4 – 217,5.

Tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia) berada pada interval nilai skor 115,2 – 166,3.

Sangat tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia) berada pada interval nilai skor 64 – 115,1.

5. Kepala Sekolah sebagai Leader (Pemimpin), diajukan 2 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 2 \times 32 = 320$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 2 \times 32 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Sangat Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin) berada pada interval nilai skor 268,8 – 320.

Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin) berada pada interval nilai skor 217,6 – 268,7.

Cukup Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin) berada pada interval nilai skor 166,4 – 217,5.

Tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin) berada pada interval nilai skor 115,2 – 166,3.

Sangat tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin) berada pada interval nilai skor 64 – 115,1.

6. Kepala Sekolah sebagai Inovator (Wirausaha), diajukan 2 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 2 \times 32 = 320$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 2 \times 32 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Sangat Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha) berada pada interval nilai skor 268,8 – 320.

Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah

sebagai Inovator (Wirausaha) berada pada interval nilai skor 217,6 – 268,7.

Cukup Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha) berada pada interval nilai skor 166,4 – 217,5.

Tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha) berada pada interval nilai skor 115,2 – 166,3.

Sangat tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha) berada pada interval nilai skor 64 – 115,1.

7. Kepala Sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja), diajukan 5 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 2 \times 32 = 320$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 2 \times 32 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Sangat Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) berada pada interval nilai skor 268,8 – 320.

- Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) berada pada interval nilai skor 217,6 – 268,7.
- Cukup Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) berada pada interval nilai skor 166,4 – 217,5.
- Tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) berada pada interval nilai skor 115,2 – 166,3.
- Sangat tidak Berperan : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) berada pada interval nilai skor 64 – 115,1.

b. Pengukuran Indikator Kinerja Guru

Perhitungan interval total skor masing-masing indikator Variabel Kinerja Guru adalah sebagai berikut :

1. Mendidik, diajukan 1 pertanyaan dengan kriteria pengukuran :

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 1 \times 32 = 160$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Interval} = \frac{160 - 32}{5} = 25,6$$

Sangat Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator *Mendidik* berada pada interval nilai skor 134,4 – 160.

Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator *Mendidik* berada pada interval nilai skor 108,8 – 134,3.

Sedang : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator *Mendidik* berada pada interval nilai skor 83,2 – 108,7.

Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator *Mendidik* berada pada interval nilai skor 57,6 – 83,1.

Sangat Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator *Mendidik* berada pada interval nilai skor 32 – 57,5.

2. Mengajar, diajukan 2 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 2 \times 32 = 320$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 2 \times 32 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Sangat Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator *Mengajar* berada pada interval nilai skor 268,8 – 320.

Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengajar* berada pada interval nilai skor 217,6 – 268,7.

Sedang : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengajar* berada pada interval nilai skor 166,4 – 217,5.

Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengajar* berada pada interval nilai skor 115,2 – 166,3.

Sangat Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengajar* berada pada interval nilai skor 64 – 115,1.

3. Membimbing, diajukan 2 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 2 \times 32 = 320$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 2 \times 32 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5} = 51,2$$

Sangat Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Membimbing* berada pada interval nilai skor 268,8 – 320.

Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Membimbing* berada pada interval nilai skor 217,6 – 268,7.

Sedang : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Membimbing* berada pada interval nilai skor 166,4 – 217,5.

Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Membimbing* berada pada interval nilai skor 115,2 – 166,3.

Sangat Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Membimbing* berada pada interval nilai skor 64 – 115,1.

4. Mengarahkan, diajukan 1 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 1 \times 32 = 160$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Interval} = \frac{160 - 32}{5} = 25,6$$

Sangat Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengarahkan* berada pada interval nilai skor 134,4 – 160.

Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengarahkan* berada pada interval nilai skor 108,8 – 134,3.

Sedang : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengarahkan* berada pada interval nilai skor 83,2 – 108,7.

Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengarahkan* berada pada interval nilai skor 57,6 – 83,1.

Sangat Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengarahkan* berada pada interval nilai skor 32 – 57,5.

5. Melatih, diajukan 1 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 1 \times 32 = 160$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Interval} = \frac{160 - 32}{5} = 25,6$$

Sangat Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Melatih* berada pada interval nilai skor 134,4 – 160.

Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengarahkan* berada pada interval nilai skor 108,8 – 134,3.

Sedang : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengarahkan* berada pada interval nilai skor 83,2 – 108,7.

Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengarahkan* berada pada interval nilai skor 57,6 – 83,1.

Sangat Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengarahkan* berada pada interval nilai skor 32 – 57,5.

6. Menilai, diajukan 1 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 1 \times 32 = 160$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Interval} = \frac{160 - 32}{5} = 25,6$$

Sangat Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Menilai* berada pada interval nilai skor 134,4 – 160.

Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Menilai* berada pada interval nilai skor 108,8 – 134,3.

Sedang : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Menilai* berada pada interval nilai skor 83,2 – 108,7.

Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Menilai* berada pada interval nilai skor 57,6 – 83,1.

Sangat Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Menilai* berada pada interval nilai skor 32 – 57,5.

7. Mengevaluasi, diajukan 1 pertanyaan dengan kriteria pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Total skor tertinggi} = 5 \times 1 \times 32 = 160$$

$$\text{Total skor terendah} = 1 \times 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Interval} = \frac{160 - 32}{5} = 25,6$$

Sangat Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengevaluasi* berada pada interval nilai skor 134,4 – 160.

Tinggi : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengevaluasi* berada pada interval nilai skor 108,8 – 134,3.

Sedang : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengevaluasi* berada pada interval nilai skor 83,2 – 108,7.

Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengevaluasi* berada pada interval nilai skor 57,6 – 83,1.

Sangat Rendah : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisisioner mengenai indikator *Mengevaluasi* berada pada interval nilai skor 32 – 57,5.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan tesis, sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana dalam bidang kajian utama Ilmu Administrasi Publik.

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis mengambil lokasi di Perhentian Raja Kabupaten Kampar, Provinsi Riau yaitu pada SMAN 1 Perhentian Raja. Adapun yang menjadi Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru/pegawai SMAN 1 Perhentian Raja yang berstatus PNS, sedangkan yang menjadi objek penelitiannya adalah peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Perhentian Raja.

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif ialah suatu penelitian yang dilakukan terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan pokok masalah dari subyek yang diteliti dengan menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang diteliti.

Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai Peranan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di sekolah SMAN 1 Perhentian Raja, serta pengaruhnya baik langsung maupun tidak

langsung berdasarkan variabel-variabel penelitian yang didefinisikan sebagai berikut :

1. Peranan Kepala Sekolah berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang selanjutnya diberi notasi X.
2. Kinerja Guru berfungsi sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yang selanjutnya diberi notasi Y

Dengan menggunakan metode deskriptif maka diharapkan akan diperoleh data yang hasilnya akan diolah dan dianalisis serta akhirnya ditarik sebuah kesimpulan. Kesimpulan yang dibuat akan berlaku bagi seluruh populasi yang menjadi obyek penelitian. Oleh karena itu, peneliti menetapkan dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95 %.

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah sekolah Negeri yakni SMAN 1 Perhentian Raja yang beralamat di Jalan Raya Pekanbaru Teluk Kuantan KM 25 Kecamatan Perhentian Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Dipilihnya SMAN 1 Perhentian Raja ini sebagai lokasi penelitian dikarenakan salah satu SMA Negeri di Perhentian Raja Kabupaten Kampar dan sekolah ini juga sudah lama berdiri, bahkan jumlah siswanya lumayan banyak yang dalam pelaksanaan tugas tidak terlepas dari pimpinan maupun guru/pegawai terutama dalam melayani siswa-siswi dalam proses belajar mengajar di SMAN 1 Perhentian Raja. Tetapi sumber daya manusia yang dimilikinya masih kurang dan kualitasnya masih rendah.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sasaran, keseluruhan atau sampling frame. Jadi, intinya populasi adalah dari mana sampel diambil. Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru di SMAN 1 Perhentian Raja yang berstatus sebagai PNS dan guru kontrak serta guru honor komite selama tahun ajaran 2018/2019. Adapun jumlah guru yang berstatus PNS di SMAN 1 Perhentian Raja adalah sebanyak 26 orang, sedangkan jumlah guru kontrak 1 orang dan guru honor komite 5 orang, jadi jumlah populasi keseluruhan adalah sebanyak 32 orang guru.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 32 orang guru. Untuk lebih jelasnya populasi dan sampel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1. Populasi dan Sampel Penelitian

| No. | Populasi | | Sampel (Jumlah) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|--------|--------------------|-------------------|
| | Sumber Populasi | Jumlah | | |
| 1. | Guru PNS | 26 | 26 | 100,0 |
| 2. | Guru Kontrak Pemda | 1 | 1 | 100,0 |
| 3. | Guru Honor Komite | 5 | 5 | 100,0 |
| | Jumlah | 32 | 32 | 100,0 |

Sumber : SMAN 1 Perhentian Raja

3.5. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yaitu menentukan anggota populasi yang akan dijadikan sebagai responden atau sumber data. Adapun sebagai sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* atau *sensus*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan anggota populasi. Penggunaan teknik pengambilan sampel dengan cara *sampling jenuh* atau *sensus* dikarenakan jumlah populasi yang ada relatif sedikit/ kecil.

3.6. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terdiri dari berbagai informasi yang berkaitan peranan kepala sekolah dan kinerja guru di SMAN 1 Perhentian Raja. Adapun keseluruhan data yang diperlukan terdiri dari dua bagian yakni :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 2009). Pada penelitian ini, sebagai data primer adalah berupa data hasil tanggapan responden yang diperoleh menggunakan kuesioner dan pedoman wawancara tentang Peranan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SMAN 1 Perhentian Raja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2009). Data sekunder diperlukan untuk memberi gambaran tentang obyek penelitian. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah guru SMAN 1

Perhentian Raja, profil sekolah SMAN 1 Perhentian Raja dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian yang luas dan mendalam, maka upaya yang dilakukan melalui :

1. Observasi

Spredley (1980;26) membagi observasi kedalam tiga tahapan yaitu : observasi deskriptif (descriptive observation) secara luas dengan menggambarkan secara umum situasi setting belajar, dan aktivitas pembelajaran, guru, karyawan. Pengamatan dimulai dengan pengamatan menyeluruh (grand tour) dan selanjutnya lebih terfokus (mini tour). Pengamatan menyeluruh dimaksudkan untuk mendapatkan catatan-catatan lapangan guna menjawab pertanyaan umum. Sedangkan pengamatan mini tour dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang satuan yang lebih detail, rinci, dan menggambarkan informasi yang lebih spesifik.

Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengamati lokasi penelitian agar penulis memperoleh gambaran mengenai kondisi yang ada di SMAN 1 Perhentian Raja yang benar-benar terjadi dan merupakan realitas objektif.

Berdasarkan hasil kegiatan observasi tersebut dapat diharapkan diperoleh data penelitian secara obyektif dan dapat memetik pentingnya observasi dalam penelitian kualitatif, seperti yang dikemukakan oleh moleong sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, perhatian dan kebiasaan.
 - b. Memungkinkan peneliti melihat dunia sebagai yang dilihat oleh subyek pengertian subyek, menangkap kehidupan budaya berdasarkan pandangan subyek pada sat itu.
 - c. Memungkinkan peneliti dapat merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subyek.
 - d. Memungkinkan pembentukan pengetahuan berdasarkan apa yang diketahui peneliti dan subyek penelitian.
2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data berupa daftar pertanyaan tertulis yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mempunyai kaitan dengan variabe-variabel yang diteliti, untuk kemudian diajukan kepada responden agar diperoleh data penelitian dari tanggapan atau jawaban yang diberikan responden tersebut.

Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan tertulis yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang disertai dengan alternatif pilihan jawaban, tentang variabel Peranan Kepala Sekolah dan Variabel Kinerja Guru di SMAN 1 Perhentian Raja.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi disini adalah upaya dalam mengumpulkan data atau informasi dengan cara melihat, membaca dan mencatat tentang data-data yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Adapun dokumen yang

digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen resmi lembaga sebagai bukti fisik dari suatu kegiatan yang telah dilakukan di SMAN 1 Perhentian Raja. Adapun dokumen dalam hal ini adalah berupa catatan, laporan kegiatan dan lain-lain sumber dokumen sangat bermanfaat bagi bukti penelitian, sesuai dengan standar kualitatif, tidak reaktif.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis statistik korelasi. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel peranan Kepala Sekolah (X) dan Kinerja Guru (Y) dengan cara menghitung rata-rata skor masing-masing variabel penelitian berdasarkan data skor hasil kuisioner dari masing-masing variabel.

Sedangkan analisis statistik korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel peranan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y), dengan menggunakan korelasi *Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut : (Arikunto, 2006;275)

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana : X = Peranan Kepala Sekolah

Y = Kinerja Guru

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel Peranan Kepala Sekolah (X) dan Kinerja Guru (Y)

Setelah nilai r_{xy} diketahui, kemudian untuk mengetahui signifikansi hubungan/ korelasi antara variabel Peranan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y), maka nilai r_{xy} dibandingkan dengan nilai r tabel yang diperoleh dari

tabel *Product Moment*. Apabila $r_{xy} > r$ tabel, maka hubungan/ korelasi antar variabel signifikan.

Hubungan atau korelasi antar variabel juga dapat dilakukan dengan menginterpretasikan Nilai r_{xy} yang diperoleh berdasarkan kriteria berikut :

| Nilai r | Interpretasi |
|----------------------------------|---------------|
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat rendah |

Sumber : Arikunto (2006;276)

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum SMAN 1 Perhentian Raja

SMAN 1 Perhentian Raja berada pada lingkungan yang tidak luput dari dampak perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah terletak 10 Km dari SMA Negeri 1 Kecamatan Kampar Kiri Hilir. SMAN 1 Perhentian Raja yang terletak pada pertengahan, dimana berdekatan dengan Kantor UPTD Kecamatan Perhentian Raja, kesemuanya itu memberi kontribusi positif terhadap kondisi pembelajaran di SMAN 1 Perhentian Raja. Kontribusi positif yang diberikan adalah karena berada di lingkungan yang mayoritas berpendidikan, secara tidak langsung telah menciptakan suatu tolok ukur terhadap proses pembelajaran di sekolah. Artinya karena letaknya yang berada di pertengahan dan berdekatan dengan pusat kecamatan, serta lembaga pendidikan lainnya dapat membentuk kedisiplinan terhadap siswa, dimana siswa yang tidak mengikuti proses pembelajaran di sekolah pada jam belajar di sekolah, apabila berada di jalan atau tempat lainnya, masyarakat sering kali memberikan informasi ke sekolah tentang keberadaan siswa tersebut. Berdasarkan informasi masyarakat itu, sekolah dapat kembali mengevaluasi tentang proses pendisiplinan siswanya, sehingga proses pembelajaran benar-benar diikuti oleh seluruh siswa. Kondisi yang seperti ini sangat menunjang sekali terhadap keberhasilan sekolah.

SMAN 1 Perhentian Raja didirikan tahun 2007 dengan Akreditasi C, yang mana sebagai pimpinan/ kepala sekolah saat ini yaitu Dra. Erni Gusti, S.Pd.,

M.Pd. Adapun Visi Sekolah adalah : “Menjadikan SMAN 1 Perhentian Raja sebagai Pusat Pengembangan SDM yang Berkualitas dan Berwawasan Lingkungan Hidup, yang berlandaskan Iman dan Takwa kepada Tujuan Yang Maha Esa.”

Visi sekolah merupakan cita-cita sekolah yang :

- ❖ Berorientasi kedepan dengan memperhatikan potensi kekinian.
- ❖ Sesuai dengan norma, nilai dan harapan masyarakat.
- ❖ Ingin mencapai keunggulan.
- ❖ Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga sekolah.
- ❖ Mendorong adanya perubahan yang lebih baik.
- ❖ Mengarahkan langkah-langkah strategis (misi) sekolah.

Adapun Misi yang dilaksanakan SMAN 1 Perhentian Raja adalah :

1. Menciptakan dan memelihara kondisi lingkungan sekolah yang kondusif.
2. Menumbuhkan keinginan dan semangat belajar yang efektif.
3. Memiliki lulusan cerdas, bermutu.
4. Memberdayakan komponen sekolah dan masyarakat dalam membangun SDM yang berkualitas.
5. Menanamkan komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap sekolah.
6. Menghindarkan diri dari penyalahgunaan narkoba di lingkungan sekolah.
7. Menumbuhkan rasa cinta lingkungan bagi tiap komponen sekolah.

Moto SMAN 1 Perhentian Raja adalah : “Ber-Imtaq, ber Prestasi, dan Peduli Lingkungan.”

Tujuan Sekolah adalah :

1. Terwujudnya pembelajaran yang kreatif, inovatif, efektif, efisien dan menyenangkan.
2. Terlaksananya pergaulan yang bernuansa Islami.
3. Terlaksananya pembelajaran berbasis Iptek dan Imtaq.
4. Terciptanya generasi yang disiplin, sehat, aktif, kreatif dan bersih.
5. Terciptanya generasi yang mampu bersaing di bidang akademik dan non akademik.
6. Terbangunnya sekolah yang mencintai, memelihara dan melestarikan lingkungan hidup.

Pada tahun pelajaran 2018/ 2019 SMAN 1 Perhentian Raja membina sebanyak 485 siswa yang terbagi kedalam 15 rombongan belajar. Jumlah guru yang berstatus PNS sebanyak 26 orang, 1 orang Guru Honor Pemda, dan 5 orang Guru Honor Komite.

4.2. Keadaan Guru dan Pegawai

SMAN 1 Perhentian Raja memiliki tenaga pendidik (guru) berstatus PNS sebanyak 26 orang, Guru Honor Pemda 1 orang, dan 3 orang Honor Komite. Sedangkan tenaga kependidikan/ pegawai berjumlah 4 orang dengan 1 orang berstatus PNS dan 3 orang pegawai Honor Komite. Adapun keadaan pendidikan Guru/tenaga pendidik dan Pegawai SMAN 1 Perhentian Raja seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel IV.1. Keadaan Guru dan Pegawai SMAN 1 Perhentian Raja

| Guru | Pendidikan | PNS | | Kontrak | | Komite | | Total |
|----------------|------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | | Lk. | Pr. | Lk. | Pr. | Lk. | Pr. | |
| | S2/S3 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 3 |
| | S.1 | 11 | 10 | - | - | 1 | 4 | 26 |
| | D.3 | 3 | - | - | - | - | - | 3 |
| Jumlah | | 15 | 11 | 1 | - | 1 | 4 | 32 |
| Pegawai | SMA | - | 1 | - | - | 3 | - | 4 |
| Jumlah | | - | 1 | - | - | 3 | - | 4 |

Sumber : SMAN 1 Perhentian Raja, 2019

Adapun jumlah guru yang tersedia pada setiap bidang studi/ mata pelajaran yang diajarkan di SMAN 1 Perhentian Raja yaitu seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel IV.2. Jumlah Guru Berdasarkan Bidang Studi/Mata Pelajaran di SMAN 1 Perhentian Raja

| No. | Guru Mata Pelajaran | Jumlah |
|---------------|---------------------------------|-----------|
| 1. | PPKN | 1 |
| 2. | Pendidikan | 2 |
| 3. | Bahasa dan Sastra Indonesia | 2 |
| 4. | Bahasa Inggris | 4 |
| 5. | Sejarah Nasional dan Umum | 1 |
| 6. | Pendidikan Jasmani | 2 |
| 7. | Matematika | 4 |
| 8. | Fisika | 1 |
| 9. | Biologi | 2 |
| 10. | Kimia | 2 |
| 11. | Ekonomi | 3 |
| 12. | Sosiologi | 1 |
| 13. | Geografi | 1 |
| 14. | Pendidikan Seni | 1 |
| 15. | Bahasa Asing lain (Bahasa Arab) | 3 |
| 16. | BP | 1 |
| 17. | Komputer (TIK) | 1 |
| Jumlah | | 32 |

Sumber : SMAN 1 Perhentian Raja, 2019

4.3. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa selama Tahun Pelajaran 2014/2015 sampai dengan Tahun Pelajaran 2018/2019 seperti terdapat pada tabel berikut :

Tabel IV.3. Keadaan Siswa SMAN 1 Perhentian Raja pada Tahun Pelajaran 2011/2012 – 2014/2015

| Tahun Pelajaran | Kelas X | Kelas XI | Kelas XII | Jumlah |
|-----------------|---------|----------|-----------|--------|
| 2014/2015 | 118 | 103 | 125 | 346 |
| 2015/2016 | 107 | 105 | 103 | 315 |
| 2016/2017 | 114 | 105 | 94 | 313 |
| 2017/2018 | 111 | 104 | 93 | 308 |
| 2018/2019 | 159 | 136 | 190 | 485 |

Sumber : SMAN 1 Perhentian Raja

Prestasi bidang akademik yang dicapai siswa pada Tahun Pelajaran 2015/2016 sampai dengan Tahun Pelajaran 2018/2019 seperti terdapat pada tabel berikut :

Tabel IV.4. Prestasi Bidang Akademik yang Dicapai Siswa SMAN 1 Perhentian Raja pada Tahun Pelajaran 2015/2016 – 2018/2019

| Prestasi Bidang Akademik | T. Pelajaran 2015/2016 | | T. Pelajaran 2016/2017 | | T. Pelajaran 2017/2018 | | T. Pelajaran 2018/2019 | |
|--------------------------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|-------|
| | IPA | IPS | IPA | IPS | IPA | IPS | IPA | IPS |
| Rata-rata | 7,93 | 7,78 | 8,22 | 7,93 | 7,93 | 7,78 | 67,15 | 63,65 |

Sumber : SMAN 1 Perhentian Raja

Sedangkan prestasi bidang non akademik yang dicapai siswa pada Tahun Pelajaran 2011/2012 sampai dengan Tahun Pelajaran 2018/2019 antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Juara II Porda Riau Tahun 2011.
- b. Juara I Karate O2SN Tingkat Propinsi Riau Tahun 2011.
- c. Juara Juara III Silat Porkab Tahun 2011.
- d. Juara I Silat Antar Pelajar Se-Kabupaten Kampar Tahun 2011.
- e. Juara I Karate Kata O2SN Kabupaten Kampar Tahun 2012.
- f. Juara I Silat O2SN Kabupaten Kampar Tahun 2012.
- g. Juara II Silat O2SN Kabupaten Kampar Tahun 2012.
- h. Juara II Pimpong O2SN Kabupaten Kampar Tahun 2012.
- i. Juara I Atletik O2SN Kabupaten Kampar Tahun 2012.
- j. Juara II KRIYA FLS2N Kabupaten Kampar Tahun 2013.
- k. Juara III KRIYA FLS2N Kabupaten Kampar Tahun 2013.
- l. Juara III VOCAL/ SOLO FLS2N Kabupaten Kampar Tahun 2013.
- m. Juara III POSTER FLS2N Kabupaten Kampar Tahun 2014.

4.4. Sarana dan Prasarana

a. Tanah

Luas tanah seluruhnya adalah 30.000 M², yang digunakan untuk bangunan sekolah seluas 2.700 M², halaman/ taman seluas 2.500 M², lapangan olah raga seluas 800 M² dan lain-lain seluas 16.800 M².

b. Perlengkapan Administrasi

Perlengkapan administrasi yaitu peralatan yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan administrasi sekolah. Adapun Perlengkapan yang tersedia untuk menunjang administrasi sekolah di SMAN 1 Perhentian Raja yaitu :

Tabel IV.5. Perlengkapan Administrasi Sekolah di SMAN 1 Perhentian Raja

| No. | Perlengkapan Administrasi | Jumlah (unit) |
|-----|---------------------------|---------------|
| 1. | Laptop | 2 |
| 2. | Printer | 3 |
| 3. | Lemari | 1 |
| 4. | Meja | 3 |
| 5. | Kursi | 3 |

Sumber : SMAN 1 Perhentian Raja, 2019

c. Perlengkapan Belajar Mengajar

Perlengkapan yang tersedia untuk menunjang kegiatan belajar mengajar di SMAN 1 Perhentian Raja yaitu :

Tabel IV.6. Perlengkapan Belajar Mengajar di SMAN 1 Perhentian Raja

| No. | Perlengkapan Belajar Mengajar | Jumlah (unit) |
|-----|-------------------------------|---------------|
| 1. | Komputer | 20 |
| 2. | Printer | 1 |
| 3. | Meja Guru | 32 |
| 4. | Kursi Guru | 32 |
| 5. | Meja Siswa | 450 |
| 6. | Kursi Siswa | 450 |
| 7. | Lemari | 1 |
| 8. | TV/ Audio | 1 |

Sumber : SMAN 1 Perhentian Raja, 2019

d. Ruang Menurut Jenis, Status Kepemilikan, Kondisi dan Luas

Adapaun keadaan fasilitas ruangan yang tersedia di SMAN 1 Perhentian Raja menurut jenis, status kepemilikan, kondisi dan luasnya adalah sebagai berikut :

Tabel IV.7. Ruang SMAN 1 Perhentian Raja Menurut Jenis, Status Kepemilikan, Kondisi dan Luas

| No. | Jenis Ruang | Milik | | | | | | Bukan Milik | |
|-----|--------------------------|-------|------------------------|--------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|
| | | Baik | | Rusak Ringan | | Rusak Berat | | Jmlh | Luas (M ²) |
| | | Jmlh | Luas (M ²) | Jmlh | Luas (M ²) | Jmlh | Luas (M ²) | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) |
| 1. | Ruang Teori/ Kelas | 16 | 567 | - | - | 4 | 243 | - | - |
| 2. | Laboratorium IPA | 1 | 126 | - | - | - | - | - | - |
| 3. | Laboratorium Komputer | 1 | 81 | - | - | - | - | - | - |
| 4. | Ruang Perpustakaan | 1 | 108 | 1 | - | - | - | - | - |
| 5. | Ruang Kepala Sekolah | 1 | 20 | - | - | - | - | - | - |
| 6. | Ruang Guru | 1 | 81 | - | - | - | - | - | - |
| 7. | Ruang Tata Usaha | 1 | 20 | - | - | - | - | - | - |
| 8. | Kamar Mandi/ WC Guru | 1 | 120 | - | - | 4 | 12 | - | - |
| 9. | Ruang Ibadah | 1 | 120 | - | - | - | - | - | - |

Sumber : SMAN 1 Perhentian Raja, 2019

Penggunaan Laboratorium dalam kegiatan belajar siswa di SMAN 1 Perhentian Raja yaitu untuk Laboratorium IPA adalah rata-rata selama 16 jam per minggu, sementara untuk Laboratorium Komputer rata-rata selama 22 jam per minggu.

4.5. Standar Pembelajaran

a. Standar Isi

SMAN 1 Perhentian Raja menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang dikembangkan dengan menggunakan panduan yang disusun BNSP dengan mempertimbangkan karakter daerah, kebutuhan sosial masyarakat, kondisi budaya, usia peserta didik, dan kebutuhan pembelajaran.

Kurikulum sekolah memuat 16 mata pelajaran muatan nasional, 1 mata pelajaran muatan lokal yang diajarkan pada setiap tingkat tingkat adalah sama, yaitu KMR. Mata pelajaran yang diuji nasionalkan yaitu Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika dan IPA. Satu jam pelajaran setara dengan 45 menit, dan jumlah jam pelajaran tatap muka sebanyak 41 jam pelajaran perminggu.

- **Program Remedial**

Pelaksanaan remedial bagi siswa di SMAN 1 Perhentian Raja yaitu sebagai berikut :

1. Remedial dilakukan bagi siswa yang nilainya $< \text{KKM}$.
2. Kegiatan remedial dapat dilakukan diluar jam efektif.
3. Remedial dilaksanakan untuk masing-masing mata pelajaran minimal 3 kali.
4. Nilai hasil remedial tidak boleh melebihi nilai KKM mata pelajaran.
5. Penilaian kegiatan remedial dapat dilakukan melalui tes maupun penugasan.
6. Jika siswa yang tidak tuntas $< 25\%$, maka dilakukan remedial individu. Kegiatan yang dilakukan dapat berupa pemberian tugas dan pembelajaran tutor sebaya.
7. Jika siswa yang tidak tuntas $> 25\%$, maka dilakukan *remedial teaching* secara klasikal dengan mengulang kembali indikator atau Kompetensi Dasar yang belum tuntas, kemudian dilakukan tes/ ulangan kembali.

- **Program Pengayaan**

Program pengayaan adalah program pendalaman kompetensi yang diberikan kepada peserta didik yang sudah mencapai kriteria ketuntasan minimal agar yang bersangkutan memiliki kompetensi yang lebih luas dan tinggi.

1. Pengayaan dilakukan bagi siswa yang sudah tuntas.
2. Pengayaan dapat dilakukan pada jam efektif maupun diluar jam efektif.
3. Bentuk pengayaan dapat berupa tugas individu/ kelompok.
4. Nilai pengayaan tidak mempengaruhi nilai ketuntasan belajar.

- **Kegiatan Ekstra Kurikuler**

Kegiatan ekstra kurikuler yang disediakan mengacu pada kebutuhan pengembangan pribadi siswa, diantaranya kepramukaan, sepak bola, dan bola voli. Pemenuhan akan kebutuhan pengembangan pribadi siswa juga dilakukan dengan mengadakan layanan bimbingan dan konseling (BK). Jumlah guru BK hanya 1 orang yang memiliki program rencana dan pelaksanaan layanan BK. Jumlah guru BK 1 orang belum sebanding dengan siswa yang berjumlah 364 orang.

- b. Standar Proses**

Perencanaan pembelajaran dirancang dalam bentuk Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang mengacu pada Standar Isi. Silabus Pembelajaran telah dikembangkan secara nasional oleh Kemendikbud.

Guru-guru memiliki Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang disusun berdasarkan prinsip-prinsip perencanaan pembelajaran, baik mata pelajaran muatan nasional maupun mata pelajaran muatan lokal. Kegiatan

penyusunan RPP dilakukan oleh guru-guru secara mandiri ataupun berkelompok dalam pertemuan MGMP.

Metode pembelajaran yang dirancang guru-guru dalam RPP sebagian sudah menggunakan metode interaktif, inspiratif, kreatif dan memotivasi siswa. Sebagian guru masih ada yang menggunakan pembelajaran konvensional dengan model pembelajaran langsung. Buku-buku yang disediakan sekolah boleh dikatakan sudah lengkap dengan perbandingan satu buah buku untuk satu orang siswa.

Untuk meningkatkan mutu pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, pengawas, Kepala SMA Negeri 1 Perhentian Raja, Wakil Kepala Sekolah dan Guru Senior yang kompeten, melakukan supervisi dan evaluasi proses pembelajaran. Hanya saja kegiatan supervisi belum dilakukan secara berkala dan berkelanjutan.

c. Standar Kompetensi Kelulusan

Perolehan nilai hasil ujian nasional Tahun Pelajaran 2004/ 2015 untuk mata pelajaran Bahasa Indonesia, rata-rata hasil Ujian Nasional 76,39; Bahasa Inggris, rata-rata hasil Ujian Nasional 46,23; Matematika rata-rata hasil Ujian Nasional 43,45; dan IPA rata-rata hasil Ujian Nasional 52,28. Rata-rata nilai sekolah adalah 7,64.

d. Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja hampir semua sudah memenuhi kualifikasi pendidikan Sarjana (S.1), hanya 3 orang guru yang masih memiliki kualifikasi pendidikan Diploma 3 (D.3).

Tenaga kependidikan berjumlah 4 orang, yang terdiri dari 1 orang tenaga kependidikan berstatus PNS dan 3 orang tenaga kependidikan yang berstatus honorer dengan kualifikasi akademik, 1 orang berpendidikan S1 dan 3 orang berpendidikan SMA.

Kepala Labor IPA 1 orang dengan kualifikasi akademik S1 dan sudah mempunyai sertifikat sebagai kepala laboratorium. Kepala Perpustakaan sudah memiliki kualifikasi akademik S1 akan tetapi belum memiliki sertifikat sebagai kepala perpustakaan. Guru konselor sebanyak 1 orang dan sudah memiliki kualifikasi akademik S1 sesuai latar belakang pendidikannya.

e. Standar Pelayanan

Visi dan misi serta tujuan pendidikan SMA Negeri 1 Perhentian Raja sudah disosialisasikan kepada warga sekolah, masyarakat ataupun pemangku kepentingan. Evaluasi Diri Sekolah (EDS), Rencana Kerja Sekolah (RKS), Rencana Kerja Tahunan (RKT) ataupun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) sudah disosialisasikan kepada warga sekolah, sehingga RKAS disusun oleh tim pengembang sekolah. Akan tetapi RKAS yang disusun sekolah belum seluruhnya mengacu kepada rekomendasi EDS, hal ini karena keterbatasan dana.

Kegiatan supervisi sudah dilaksanakan akan tetapi belum dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan sehingga masih sulit dalam mengukur dan menilai kinerja guru untuk melakukan perbaikan-perbaikan terutama dalam peningkatan hasil belajar siswa.

f. Standar Pembiayaan

SMA Negeri 1 Perhentian Raja mempunyai RKAS yang disusun tim yang dibentuk oleh sekolah dengan melibatkan semua wakil kepala sekolah, pengelola laboratorium dan beberapa orang guru. Penyusunan RKAS sudah melibatkan secara langsung pihak komite sekolah ataupun pemangku kepentingan yang relevan, meskipun pada waktu penyusunan RKAS tidak semua anggota komite sekolah namun demikian tetap mempertimbangkan usulan-usulannya.

Sumber keuangan sekolah masih bergantung pada bantuan pemerintah berupa dana rutin dan dana BOS. Sekolah belum mampu untuk mencari sumber keuangan lain kecuali dari komite, berupa sumbangan orang tua siswa yang digunakan untuk pembangunan fisik sekolah. Penyusunan rencana keuangan sekolah sudah dilakukan secara transparan, efisien dan akuntabel. Laporan keuangan sekolah hanya ditujukan kepada pemerintah sebagai pemberi dana dan juga kepada komite sekolah yang berhubungan dengan penggunaan dana komite sekolah.

g. Standar Penilaian Pendidikan

Sebagian guru mata pelajaran sudah menyusun rencana penilaian berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar serta KKM yang telah ditetapkan oleh masing-masing guru mata pelajaran dan sudah diinformasikan oleh semua guru kepada siswadi awal pertemuan tatap muka dan menyampaikan kembali sebelum pelaksanaan ulangan harian.

Guru melaksanakan penilaian melalui pelaksanaan ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, ulangan kenaikan kelas, ujian sekolah

dan ujian nasional. Penilaian melalui ulangan harian dilakukan berdasarkan rencana yang telah dibuat oleh guru masing-masing mata pelajaran. Setiap guru menyampaikan hasil penilaian sikap akademik siswa kepada Kepala Sekolah melalui Wakil Kepala Sekolah bagian kurikulum. Hasil penilaian dijadikan dasar bagi guru koreksi untuk melakukan perbaikan pembelajaran berikutnya.



BAB V

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dimaksud disini bertujuan untuk mengetahui kriteria pelaksanaan masing-masing variabel penelitian yang meliputi: Peranan Kepala Sekolah sebagai variabel bebas; dan Kinerja Guru sebagai variabel tak bebas. Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan data tanggapan responden berdasarkan dari hasil kuisioner yang diperoleh terhadap masing-masing variabel penelitian tersebut. Analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut :

5.1.1. Analisis Peranan Kepala Sekolah

Seiring pesatnya globalisasi dalam berbagai bidang serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, maka tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki berbagai kompetensi semakin dibutuhkan. Oleh karenanya pengelolaan pendidikan harus semakin ditingkatkan secara berkelanjutan dan seyogianya dapat diselenggarakan secara efektif dan intensif. Hal ini dikarenakan bidang pendidikan merupakan salah satu kegiatan yang dapat dilakukan untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagaimana yang diharapkan, baik melalui berbagai jenjang pendidikan baik pendidikan yang berlangsung secara non formal maupun pendidikan formal di sekolah.

Sekolah merupakan salah satu prasarana yang sangat penting untuk menunjang terselenggaranya proses pendidikan. Melalui pendidikan secara formal

yang berlangsung di sekolah maka peserta didik dapat memperoleh berbagai ilmu pengetahuan yang nantinya diharapkan dapat berguna sebagai bekal dalam menjalani kehidupannya kelak, maupun untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi. Pelayanan pendidikan yang diselenggarakan sekolah juga sangat diperlukan untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang dibutuhkan dalam proses pembangunan.

Sekolah sebagai institusi/organisasi penyelenggara pelayanan publik di bidang pendidikan juga memerlukan manajemen yang baik. Sekolah-sekolah perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar mutu pendidikan dapat lebih ditingkatkan sehingga peserta didik mampu memenuhi persyaratan kompetensi yang dibutuhkan. Untuk itu berbagai unsur pembelajaran yang ada di sekolah, antara lain seperti perangkat pembelajaran, sarana dan prasarana, guru, dan siswa harus dapat mendukung terselenggaranya kegiatan belajar-mengajar secara efektif dan efisien. Hal ini penting artinya agar tujuan pendidikan yang diselenggarakan pihak sekolah mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Guru merupakan salah satu unsur pembelajaran yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah. Hal ini dikarenakan seorang guru berperan dalam proses pembelajaran dan sangat menentukan tingkat pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Namun demikian, guru sebagai seorang pendidik yang melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hendaklah memiliki kinerja yang baik sebagaimana yang diharapkan agar mutu pendidikan yang dihasilkan dapat dicapai. Dalam kaitannya dengan kinerja tersebut, maka seorang guru harus

memiliki kemampuan dan kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru merupakan suatu permasalahan yang perlu menjadi prioritas oleh pihak pimpinan sekolah. Hal ini dimaksudkan agar profesionalisme kerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam proses pembelajaran di sekolah dapat lebih ditingkatkan. Dengan begitu maka proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan efisien sebagaimana yang direncanakan, dan pada akhirnya mutu pendidikan yang dihasilkan oleh institusi sekolah lebih maksimal dan dapat diandalkan. Oleh karenanya pihak pemerintah dan pimpinan sekolah harus terus berupaya agar guru mampu meningkatkan kinerjanya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada suatu institusi sekolah tentunya tidak terlepas dari pelaksanaan peranan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah yang merupakan pimpinan di dalam institusi sekolah seyogianya harus mampu berperan aktif dalam membina dan meningkatkan kinerja guru yang menjadi bawahannya. Adapun peranan yang dimiliki Kepala Sekolah dalam memimpin suatu institusi sekolah yaitu meliputi peranan Kepala Sekolah sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), inovator, serta sebagai motivator.

a. Peranan Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik)

Seorang Kepala sekolah harus mampu berperan sebagai edukator atau pendidik bagi bawahannya di sekolah, yakni para tenaga pendidik dan staf pegawai maupun peserta didik. Menjadi seorang edukator itu penting artinya bagi

seorang Kepala sekolah agar para bawahan dapat dididik untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya. Peranan Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik) yaitu berhubungan dengan pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah dalam membimbing dan membina bawahan serta siswa di sekolah. Peranan sebagai Educator atau Pendidik tersebut perlu dilaksanakan secara efektif oleh setiap Kepala sekolah agar para bawahan, tenaga kependidikan maupun tenaga non kependidikan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana yang ditetapkan. Di samping itu, sebagai Educator atau Pendidik maka Kepala Sekolah juga perlu turut serta secara aktif dalam membina siswa agar mereka dapat mengikuti proses pembelajaran sesuai dengan aturan dan tata tertib yang ditetapkan di sekolah.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, maka Kepala Sekolah harus mampu berperan sebagai edukator (pendidik) yang baik dalam membina setiap guru yang menjadi bawahannya. Di samping itu sebagai edukator (pendidik) yang baik, Kepala Sekolah juga harus mampu memberikan pembinaan terhadap lingkungan belajar siswa, sehingga di sekolah tercipta suasana lingkungan belajar yang nyaman dan menyenangkan.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan Peranan Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik) tersebut, maka dari kuesioner yang dilakukan terhadap responden yaitu guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, diperoleh data jawaban responden seperti yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel V.1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik)

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|--------------------------------------|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|-------------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Memberikan pembinaan kepada guru | Frekwensi | 5 | 19 | 8 | - | - | 32 |
| | Skor | 25 | 76 | 24 | - | - | 125 |
| b. Memberikan pembinaan kepada siswa | Frekwensi | 11 | 12 | 9 | - | - | 32 |
| | Skor | 55 | 48 | 27 | - | - | 130 |
| Total Skor | | | | | | | 255 |
| Interval Kategori | | | | | | | 217,6 s.d 268,7 |
| Kategori | | | | | | | Terlaksana |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik) adalah 255. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 217,6 s.d 268,7 dengan kategori terlaksana. Dengan demikian berdasarkan dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peranan Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik) pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar sudah terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari keaktifan Kepala Sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap guru-guru agar mereka dapat mencapai kinerja yang maksimal, serta memberikan pembinaan kepada siswa untuk keberhasilan belajarnya.

Kepala Sekolah harus senantiasa berupaya untuk membina guru yang menjadi bawahannya agar masing-masing guru tersebut mampu meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Dalam hal ini Kepala Sekolah harus aktif dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada guru sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dengan begitu maka para guru mampu melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik dan mampu

mencapai kinerja yang diharapkan. Namun demikian, sebagai pimpinan di dalam institusi sekolah maka Kepala Sekolah juga tidak luput dari tugas membina staf pegawai yang dipekerjakan, agar mereka dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sebagaimana mestinya. Kemudian Kepala Sekolah juga harus berupaya memberikan perhatian dan prioritas untuk membina peserta didik, sehingga masing-masing peserta didik dapat mengiku proses pembelajaran dengan baik.

b. Peranan Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala Sekolah harus selalu berupaya mengembangkan dan memajukan institusi sekolah yang dipimpinnya. Hal ini dikarenakan cenderung semakin banyaknya tantangan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pelayanan bidang pendidikan antara lain seperti pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu setiap Kepala Sekolah dituntut untuk mampu mengelola sekolah dengan sebaik-baik untuk mampu menghadapi tantangan perubahan serta dapat meningkatkan mutu pendidikan yang dihasilkan. Dalam kaitan ini Kepala Sekolah harus berperan sebagai manajer di dalam institusi sekolah.

Peranan Kepala Sekolah sebagai Manajer pada dasarnya berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam melakukan pengelolaan dan pengembangan sekolah. Peranan sebagai Manajer merupakan salah satu peranan yang cukup penting yang perlu dilaksanakan oleh Kepala Sekolah. Hal ini dikarenakan peranan Kepala Sekolah sebagai Manajer terkait dengan kebijakan atau program yang diterapkan sekolah. Apabila seorang Kepala Sekolah telah dapat melaksanakan peranannya sebagai Manajer dengan baik, maka diharapkan

setiap aktivitas di institusi sekolah yang berlangsung, baik oleh tenaga pendidik maupun non kependidikan lebih terarah pada pencapaian tujuan.

Peranan sebagai Manajer perlu dilaksanakan oleh Kepala Sekolah agar tercipta kondisi yang kondusif untuk menunjang berlangsungnya proses pembelajaran. Adapun aktivitas yang dilakukan Kepala Sekolah sebagai Manajer antara lain yaitu, menyusun atau membuat visi dan misi sekolah, melakukan pemberdayaan guru pada pelaksanaan program sekolah, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program sekolah, serta mengevaluasi hasil pelaksanaan program sekolah.

Sehubungan dengan pelaksanaan peranan Kepala sekolah sebagai Manajer, maka dari kuesioner yang dilakukan terhadap responden yaitu guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, diperoleh hasil berupa jawaban responden, seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel V.2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Manajer

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|---|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|------------------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Membuat visi dan misi | Frekwensi | 9 | 20 | 3 | - | - | 32 |
| | Skor | 45 | 80 | 9 | - | - | 134 |
| b. Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program | Frekwensi | 3 | 21 | 8 | - | - | 32 |
| | Skor | 15 | 84 | 24 | - | - | 123 |
| c. Melakukan pengawasan program | Frekwensi | 6 | 16 | 10 | - | - | 32 |
| | Skor | 30 | 64 | 30 | - | - | 124 |
| d. Melakukan evaluasi program | Frekwensi | 4 | 18 | 10 | - | - | 32 |
| | Skor | 20 | 72 | 30 | - | - | 122 |
| Total Skor | | | | | | | 503 |
| Interval Kategori | | | | | | | 435,2 s.d 537,5 |
| Kategori | | | | | | | Berperan |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Kepala Sekolah sebagai Manajer adalah mencapai 503. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 435,2 – 537,5 dengan kategori Berperan. Dengan demikian dari jawaban responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah sudah Berperan sebagai Manajer dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari keaktifan Kepala Sekolah dalam membuat visi dan misi sekolah, pemberdayaan guru pada pelaksanaan program sekolah, melakukan pengawasan program sekolah, serta melakukan evaluasi program sekolah.

Setiap Kepala Sekolah harus mampu menyusun dan menetapkan visi dan misi sekolah. Dengan begitu maka sekolah yang dipimpinnya mempunyai arah dan tujuan yang jelas dalam upaya mencapai mutu pendidikan yang diharapkan. Di samping itu seorang Kepala Sekolah harus berupaya memberdayakan guru yang menjadi bawahannya melalui supervisi yang diberikan sehubungan dengan pelaksanaan program sekolah. Seorang Kepala Sekolah juga harus berperan aktif dan secara efektif melakukan pengawasan program-program yang dilaksanakan sekolah.

c. Peranan Kepala Sekolah sebagai Administrator

Seorang Kepala Sekolah juga harus mampu membina pelaksanaan administrasi sekolah dengan sebaik-baiknya demi terlaksananya program pendidikan yang telah direncanakan sesuai visi dan misi sekolah. Oleh karenanya seorang Kepala Sekolah harus mampu berperan aktif sebagai administrator yang baik dalam menyelenggarakan program sekolah yang dipimpinnya.

Peranan Kepala Sekolah sebagai Administrator merupakan peranan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi seorang Kepala Sekolah dalam melaksanakan urusan pengadministrasian pelaksanaan program sekolah, serta pendokumentasian hasil pelaksanaan program sekolah. Pelaksanaan peranan Kepala Sekolah sebagai Administrator dimaksudkan agar setiap program sekolah yang telah disusun dan ditetapkan dapat diterapkan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan atau sasaran program tersebut tercapai secara optimal. Peranan sebagai Administrator juga dimaksudkan agar setiap program sekolah terdokumentasi dengan baik, sehingga dapat bermanfaat sebagai informasi mengenai program yang diterapkan sekolah.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan peranan Kepala sekolah sebagai Administrator, maka dari kuesioner yang dilakukan terhadap responden yaitu guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, diperoleh hasil jawaban responden seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel V.3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Administrator

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|---|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|-----------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Pengadministrasian pelaksanaan program | Frekwensi | 4 | 18 | 10 | - | - | 32 |
| | Skor | 20 | 72 | 30 | - | - | 122 |
| b. Pendokumentasian hasil pelaksanaan program | Frekwensi | 9 | 14 | 9 | - | - | 32 |
| | Skor | 45 | 56 | 27 | - | - | 128 |
| Total Skor | | | | | | | 250 |
| Interval Kategori | | | | | | | 217,6 s.d 268,7 |
| Kategori | | | | | | | Berperan |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Kepala sekolah sebagai Administrator

adalah mencapai 250. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 217,6 s.d 268,7 dengan kategori Berperan. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah sudah Berperan sebagai Administrator dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan Kepala Sekolah dalam hal pengadministrasian pelaksanaan program sekolah serta pendokumentasian hasil pelaksanaan program sekolah yang telah dilaksanakan guru.

Peranan Kepala Sekolah dalam pengadministrasian pelaksanaan program sekolah antara lain meliputi program semester dan program tahunan serta kegiatan ekstrakurikuler yang dilakukan peserta didik. Di samping itu Kepala Sekolah juga harus mampu mengarahkan guru dan pegawai administrasi untuk melaksanakan pendokumentasian hasil pelaksanaan program sekolah yang telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

d. Peranan Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia)

Seorang Kepala Sekolah juga harus mampu berperan sebagai supervisor atau penyelia. Hal ini tentunya sangat penting artinya agar para guru yang menjadi bawahannya mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam proses pembelajaran secara maksimal. Dengan begitu maka diharapkan guru yang menjadi bawahannya mampu mencapai kinerja sebagaimana yang diharapkan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Peranan Kepala sekolah sebagai Supervisor atau Penyelia merupakan suatu peranan yang cukup penting yang perlu dilaksanakan oleh Kepala sekolah. Hal ini dikarenakan peranan Kepala sekolah sebagai Supervisor tersebut terkait dengan

pemberian supervisi atau pengarahan oleh Kepala sekolah kepada bawahan, diantaranya yaitu guru. Dengan adanya pemberian supervisi oleh Kepala sekolah terhadap guru, maka diharapkan guru-guru dapat memahami dengan baik mengenai pelaksanaan tugas dan fungsinya, sehingga kinerjanya dalam melaksanakan proses pembelajaran dapat ditingkatkan.

Dari kuesioner yang dilakukan terhadap responden yaitu guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, diperoleh hasil berupa jawaban responden seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel V.4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia)

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|------------------------------|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|-----------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Membuat program supervisi | Frekwensi | 4 | 20 | 8 | - | - | 32 |
| | Skor | 20 | 80 | 24 | - | - | 124 |
| b. Melaksanakan supervisi | Frekwensi | 6 | 16 | 8 | - | - | 32 |
| | Skor | 30 | 72 | 24 | - | - | 126 |
| Total Skor | | | | | | | 250 |
| Interval Kategori | | | | | | | 217,6 s.d 268,7 |
| Kategori | | | | | | | Berperan |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia) adalah mencapai 250. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 217,6 s.d 268,7 dengan kategori Berperan. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah telah melaksanakan peranannya sebagai Supervisor (Penyelia). Hal ini dapat dilihat dari keaktifan Kepala Sekolah dalam menyusun dan melaksanakan program supervisi terhadap bawahan antara lain yaitu terhadap guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Pelaksanaan program supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah sangat penting artinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Dalam hal ini Kepala Sekolah memberikan perintah dan arahan yang diperlukan agar guru mampu menjalankan proses pembelajaran sebagaimana mestinya sehingga terwujudnya kinerja yang maksimal.

e. Peranan Kepala Sekolah sebagai Leader (Pemimpin)

Sebagai seorang Kepala Sekolah, ia harus mampu melaksanakan peranan sebagai Leader (Pemimpin). Sebagai seorang pemimpin di sekolah, maka Kepala Sekolah harus mampu mengendalikan dan membina bawahannya, baik guru maupun tenaga non kependidikan. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat diperlukan untuk dapat mengendalikan setiap aktivitas bawahan/guru dan memberdayakan sumber daya manusia organisasi sekolah, terutama memberdayakan guru agar berhasil dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya pada proses pembelajaran. Pelaksanaan peranan Kepala Sekolah sebagai pemimpin antara lain dapat dilakukan dengan memberi keteladanan, dan memberikan arahan serta dukungan yang diperlukan kepada guru-guru agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sejalan dengan kebijakan dan program sekolah.

Mengenai pelaksanaan peranan Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin) tersebut, dari kuesioner yang dilakukan terhadap responden yaitu guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, diperoleh jawaban responden seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel V.5. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Leader (Pemimpin)

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|--|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|-----------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Memberikan keteladanan kepada guru | Frekwensi | 5 | 17 | 10 | - | - | 32 |
| | Skor | 25 | 68 | 30 | - | - | 123 |
| b. Memberikan arahan dan dukungan kepada bawahan/ guru | Frekwensi | 14 | 13 | 5 | - | - | 32 |
| | Skor | 70 | 52 | 15 | - | - | 137 |
| Total Skor | | | | | | | 260 |
| Interval Kategori | | | | | | | 217,6 s.d 268,7 |
| Kategori | | | | | | | Berperan |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin) adalah mencapai 260. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 217,6 s.d 268,7 dengan kategori Berperan. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah telah Berperan sebagai Leader (Pemimpin). Hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam hal memberikan keteladanan kepada bawahan/ guru, serta memberikan arahan serta dukungan terhadap pelaksanaan tugasnya, agar kinerjanya dapat lebih ditingkatkan.

Sebagai pemimpin sekolah, maka seorang Kepala Sekolah harus mampu menjadi panutan atau memberikan keteladanan yang menyangkut sikap dan etos kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, terutama bagi para guru yang menjadi bawahannya. Di samping itu seorang Kepala Sekolah sebagai pemimpin seyoginya harus mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi guru

antara lain dengan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran.

f. Peranan Kepala Sekolah sebagai Inovator (Wirausaha)

Seorang Kepala Sekolah juga harus mampu berperan sebagai inovator di sekolah yang dipimpinnya. Seorang Kepala Sekolah harus mampu menampilkan gagasan dan ide-ide yang berguna untuk pengembangan dan kemajuan sekolah kedepannya. Hal ini mengingat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga menuntut agar sekolah juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan peradaban yang semakin maju.

Peranan Kepala Sekolah sebagai Inovator (Wirausaha) maksudnya ialah aktivitas Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam hal memberikan inovasi atau gagasan/ ide-ide baru untuk kemajuan sekolah pada umumnya, dan khususnya untuk peningkatan mutu pembelajaran.

Kepala Sekolah juga perlu melaksanakan peranan sebagai Inovator (Wirausaha). Adanya inovasi Kepala Sekolah berupa gagasan atau ide-ide baru mengenai strategi dan metode yang dianggap lebih tepat diterapkan dalam proses pembelajaran tentunya berdampak positif terhadap berlangsungnya proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, sehingga bisa memberikan kontribusi untuk peningkatan kinerja guru.

Sehubungan dengan pelaksanaan peranan Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha) tersebut, dari kuesioner yang dilakukan terhadap responden yaitu guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, diperoleh jawaban responden seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel V.6. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Inovator (Wirausaha)

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|--|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|-----------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Memberikan gagasan baru tentang strategi pembelajaran | Frekwensi | 11 | 12 | 9 | - | - | 32 |
| | Skor | 55 | 48 | 27 | - | - | 130 |
| b. Memberikan gagasan baru tentang metode pembelajaran | Frekwensi | 2 | 24 | 6 | - | - | 32 |
| | Skor | 10 | 96 | 18 | - | - | 124 |
| Total Skor | | | | | | | 254 |
| Interval Kategori | | | | | | | 217,6 s.d 268,7 |
| Kategori | | | | | | | Berperan |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha) adalah mencapai 254. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 217,6 s.d 268,7 dengan kategori Berperan. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah telah melaksanakan peranannya sebagai Inovator (Wirausaha). Hal ini dapat dilihat dari kemampuan Kepala Sekolah dalam pengambilan keputusan dengan tepat dan memberikan gagasan untuk kemajuan proses pembelajaran yang dilaksanakan guru di sekolah.

Dalam upaya mengembangkan sekolah agar mampu mengikuti perubahan zaman yang semakin maju maka seorang Kepala Sekolah harus selalu menampilkan inovasi yang diperlukan, sehingga mutu pendidikan sekolah dapat mengikuti kemajuan dan perkembangan zaman tersebut. Oleh sebab itu seorang Kepala Sekolah harus senantiasa mampu menyusun gagasan dan ide-ide yang dibutuhkan untuk kemajuan sekolah.

g. Peranan Kepala Sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja)

Seorang Kepala Sekolah seyogianya harus mampu menjadi motivator bagi para bawahannya, terutama bagi guru. Hal ini sangat penting artinya agar guru yang menjadi bawahannya memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan begitu maka para guru akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal serta mampu meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran di sekolah

Peranan Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) maksudnya ialah aktivitas Kepala sekolah sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam hal memberikan motivasi kepada bawahan/ guru.

Pelaksanaan peranan Kepala Sekolah sebagai Motivator merupakan hal yang cukup penting, dikarenakan melalui pelaksanaan peranan ini maka Kepala Sekolah dapat memberikan motivasi untuk mendorong semangat kerja dan gairah kerja bawahan/ guru. Dengan adanya pemberian motivasi oleh Kepala Sekolah kepada guru, maka pencapaian kinerja guru juga akan lebih meningkat. Pemberian motivasi tersebut antara lain dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan bagi guru yang dianggap telah berprestasi, dan sebaliknya memberikan sanksi hukuman bila dianggap melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Mengenai pelaksanaan peranan Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) tersebut, dari hasil kuesioner yang dilakukan terhadap responden yaitu guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, diperoleh jawaban responden seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel V.7. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepala Sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja)

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|--|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|-----------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Memberikan penghargaan dan sangsi kepada guru | Frekwensi | 8 | 17 | 7 | - | - | 32 |
| | Skor | 40 | 68 | 21 | - | - | 129 |
| b. Menciptakan suasana kerja yang kondusif | Frekwensi | 7 | 16 | 9 | - | - | 32 |
| | Skor | 35 | 64 | 27 | - | - | 126 |
| Total Skor | | | | | | | 255 |
| Interval Kategori | | | | | | | 217,6 s.d 268,7 |
| Kategori | | | | | | | Berperan |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) adalah mencapai 255. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 217,6 s.d 268,7 dengan kategori Berperan. Dari hasil jawaban responden tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah telah melaksanakan perannya sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja), khususnya terhadap guru. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan Kepala Sekolah dalam memberikan penghargaan dan sangsi kepada guru, serta dalam menciptakan suasana/iklim kerja yang kondusif untuk peningkatan dan pengembangan kinerja bagi bawahan.

Kemudian untuk mengetahui pelaksanaan variabel Peranan Kepala Sekolah, maka dilakukan rekapitulasi dari keseluruhan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden. Rekapitulasi jawaban responden tentang Peranan Kepala Sekolah seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel V.8. Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Peranan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar

| Indikator | Total Jawaban Responden | | Kategori |
|--|-------------------------|------------------------|----------|
| | Sub Indikator | Skor | |
| 1. Kepala sekolah sebagai Edukator (Pendidik) | 2 | 255 | Berperan |
| 2. Kepala sekolah sebagai Manajer | 4 | 503 | Berperan |
| 3. Kepala sekolah sebagai Administrator | 2 | 250 | Berperan |
| 4. Kepala sekolah sebagai Supervisor (Penyelia) | 2 | 250 | Berperan |
| 5. Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin) | 2 | 260 | Berperan |
| 6. Kepala sekolah sebagai Inovator (Wirausaha) | 2 | 254 | Berperan |
| 7. Kepala sekolah sebagai Motivator (Pencipta Iklim Kerja) | 2 | 255 | Berperan |
| Total Skor | | 2027 | |
| Interval Kategori | | 1740,8 – 2150,3 | |
| Kategori | | Berperan | |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk keseluruhan indikator Peranan Kepala Sekolah adalah mencapai 2027. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 1740,8 – 2150,3 dengan kategori Berperan. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah telah Berperan dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, yang dinilai dari indikator yang meliputi Peranan Kepala Sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

5.1.2. Analisis Kinerja Guru

Keberhasilan suatu institusi pendidikan dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan pada dasarnya ditentukan oleh berbagai unsur. Unsur-unsur yang menentukan keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai visi dan misinya antara lain seperti unsur ketersediaan sumber daya manusia serta ketersediaan sarana dan prasarana. Unsur sumber daya manusia meliputi Kepala Sekolah, staf pengajar atau guru, staf pegawai, serta peserta didik. Masing-masing unsur sumber daya manusia tersebut memberikan kontribusi yang akan mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Di samping itu ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai juga cukup menentukan keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai visi dan misinya, seperti sarana dan prasarana yang dibutuhkan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Guru merupakan salah satu unsur pembelajaran yang terpenting dalam mendukung berlangsungnya proses pembelajaran di sekolah. Hal ini antara lain dikarenakan melalui pelaksanaan tugas dan fungsi guru, maka peserta didik mampu memperoleh ilmu dan pengetahuan dari berbagai bidang studi yang diajarkan di sekolah. Peserta didik kemungkinan dapat mempelajari suatu bidang studi tanpa kehadiran seorang guru, namun proses pembelajaran tentunya tidak terarah dan kurang menjamin tercapainya hasil belajar yang maksimal. Selanjutnya melalui pelaksanaan tugas dan fungsi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, maka lebih memungkinkan pencapaian tujuan sekolah dan kualitas pembelajaran yang diharapkan. Melalui strategi dan metode yang

diterapkan guru maka proses pembelajaran akan berlangsung lebih efektif dan efisien.

Namun demikian, seorang guru juga harus dapat menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, supaya dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk tercapainya tujuan sekolah dan kualitas proses pembelajaran tersebut. Sebab kinerja guru akan mendukung untuk berlangsungnya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, masalah peningkatan kinerja guru seyogianya menjadi prioritas oleh pihak instansi pemerintah yang terkait serta pihak pimpinan sekolah. Dalam kaitan ini maka pengelolaan kinerja guru harus selalu ditingkatkan dengan menerapkan suatu kebijakan yang tepat.

Kinerja telah menjadi suatu isu yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, karena kinerja berkaitan dengan produktivitas kerja dan kemampuan kompetitif yang dimiliki organisasi tersebut. Oleh karenanya setiap pimpinan suatu organisasi atau instansi selalu berupaya untuk menerapkan manajemen kinerja yang baik dan efektif. Hal ini dimaksudkan agar pengelolaan kinerja dapat mendorong peningkatan kinerja bawahannya sebagaimana yang diharapkan.

Kinerja seseorang atau individu pada suatu organisasi dapat dipandang sebagai pencapaian hasil kerja sumber daya manusia dari adanya kemampuan dan kemauan, baik hasil yang dapat dinilai secara kualitas maupun kuantitasnya, pada pelaksanaan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan. Maka dari itu kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus selalu dibina dan

dikembangkan agar organisasi dapat berlangsung secara efektif dan efisien dan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Demikian pula halnya dengan kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja guru sesuai dengan kemampuan dan motivasi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada proses pembelajaran. Oleh sebab itu sebagai tenaga pendidik, maka guru harus memahami dengan baik tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan “Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada Pasal 1 angka (1), Guru adalah Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”

Berdasarkan ketentuan undang-undang tersebut, maka tugas utama guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, yaitu mencakup tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru dapat dinilai dari hasil pelaksanaan tugas utamanya yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi. Oleh sebab itu indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja guru dalam penelitian ini yaitu didasarkan pada tugas utama guru tersebut. Adapun uraian masing-masing indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini disajikan seperti pada uraian berikut:

a. Mendidik

Mendidik merupakan salah satu tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran. Mendidik berarti suatu kegiatan atau tindakan guru untuk mengarahkan peserta didik untuk melakukan tindakan yang bersifat positif dan bermanfaat baik bagi dirinya maupun lingkungan. Mendidik pada umumnya dilakukan melalui keteladanan yang diberikan guru untuk mempengaruhi akhlak dan membina kepribadian siswa. Oleh sebab itu, mendidik merupakan salah satu tugas utama guru yang cukup penting sehubungan dengan pencapaian kerjanya dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Untuk menganalisis kinerja guru dari pelaksanaan tugas utama Mendidik, maka digunakan data hasil jawaban responden yang merupakan guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel V.9. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Mendidik

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|--|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|----------------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Mendidik akhlak dan kepribadian siswa | Frekwensi | 12 | 12 | 8 | - | - | 32 |
| | Skor | 60 | 48 | 24 | - | - | 132 |
| Total Skor | | | | | | | 132 |
| Interval Kategori | | | | | | | 108,8 – 134,3 |
| Kategori | | | | | | | Tinggi |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Mendidik adalah mencapai 132. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 108,8 – 134,3 dengan kategori Tinggi. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dinilai dari indikator Mendidik, maka kinerja guru

dengan kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat pada aktivitas dan kemampuan guru dalam mendidik akhlak dan membina kepribadian siswa.

Sebagai seorang tenaga pendidik, maka guru juga berkewajiban mendidik akhlak peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya. Sebag meskipun peserta didik memiliki kecerdasan yang tinggi tanpa disertai dengan adanya akhlak yang baik maka tujuan pendidikan belum tercapai sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu guru juga harus mampu membina peserta didik agar memiliki kepribadian yang baik seperti jujur dan bertanggungjawab.

b. Mengajar

Mengajar merupakan salah satu tugas utama guru yang cukup penting dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Selain mendidik, seorang guru melaksanakan tugas mengajarkan berbagai bidang studi. Mengajar merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas utamanya untuk membantu atau memudahkan siswa dalam melaksanakan aktivitas belajar. Proses mengajar biasanya dilakukan dengan metode ceramah untuk menyampaikan materi pelajaran, mempraktekkan suatu keahlian/ keterampilan tertentu kepada siswa. Kemampuan guru dalam mengajar dapat ditinjau dari penyusunan rencana pembelajaran dan proses pembelajaran yang dilaksanakannya terhadap siswa/ peserta didik..

Untuk menganalisis kinerja guru dari pelaksanaan tugas utama Mengajar, maka digunakan data hasil jawaban responden yang merupakan guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel V.10. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Mengajar

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|----------------------------------|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|----------------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Menyusun rencana pembelajaran | Frekwensi | 7 | 17 | 8 | - | - | 32 |
| | Skor | 35 | 68 | 24 | - | - | 127 |
| b. Melaksanakan pembelajaran | Frekwensi | 8 | 21 | 3 | - | - | 32 |
| | Skor | 40 | 84 | 29 | - | - | 133 |
| Total Skor | | | | | | | 260 |
| Interval Kategori | | | | | | | 217,6 – 268,7 |
| Kategori | | | | | | | Tinggi |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Mengajar adalah mencapai 260. Hal ini menunjukkan bahwa total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 217,6 – 268,7 dengan kategori Tinggi. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dinilai dari indikator Mengajar, maka kinerja guru dengan kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat pada aktivitas dan kemampuan guru dalam menyusun Rencana Pembelajaran serta melaksanakan pembelajaran pada proses pembelajaran di sekolah.

Tugas guru dalam mengajar pada dasarnya tidak sama dengan mendidik. Tugas guru dalam mengajar ialah menyampaikan materi pelajaran sesuai bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya. Kemampuan guru dalam mengajar berkaitan dengan kemampuan dan kompetensi pada bidang studi tertentu yang kemudian diajarkan kepada peserta didik. Semakin baik kemampuan dan kompetensi yang dimiliki guru pada akhirnya akan berpengaruh pada hasil belajar yang diperoleh peserta didik serta terwujudnya pembelajaran yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu pelaksanaan tugas mengajar akan mendukung pencapaian kinerja guru.

c. Membimbing

Pelaksanaan tugas membimbing juga merupakan tugas utama guru yang cukup penting selain tugas utama lainnya. Hal ini dikarenakan pada dasarnya guru adalah seorang pembimbing bagi peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya. Di samping itu karena adanya perbedaan kemampuan belajar dan tingkat kecerdasan di antara peserta didik, sehingga seorang guru dianggap perlu membimbing peserta didik dalam berbagai hal yang diperlukan untuk kelancaran proses belajarnya.

Membimbing ialah suatu kegiatan yang dilakukan guru untuk membantu siswa agar siswa dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam belajar. Disamping itu membimbing juga dimaksudkan untuk dapat membantu siswa untuk mengenali potensi diri, minat dan bakat yang dimilikinya, sehingga siswa dapat mencapai tujuan pembelajaran. Proses membimbing dapat dilakukan antara lain dengan cara menyampaikan suatu materi pelajaran, dan dengan cara memberikan suatu teknik atau cara yang dapat ditempuh untuk mengatasi permasalahan dalam belajar. Adakalanya sebagian siswa sering mengalami kesulitan dalam belajar, sehingga diperlukan bimbingan yang secara khusus dari guru.

Untuk menganalisis kinerja guru dari pelaksanaan tugas utama Membimbing, maka digunakan data hasil jawaban responden yang merupakan guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel V.11. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Membimbing

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|--|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| a. Membimbing seluruh siswa | Frekwensi | 14 | 14 | 4 | - | - | 32 |
| | Skor | 70 | 56 | 12 | - | - | 138 |
| b. Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar | Frekwensi | 5 | 22 | 5 | - | - | 32 |
| | Skor | 25 | 88 | 15 | - | - | 128 |
| Total Skor | | | | | | | 266 |
| Interval Kategori | | | | | | | 217,6 – 268,7 |
| Kategori | | | | | | | Tinggi |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Membimbing adalah mencapai 266. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 217,6 – 268,7 dengan kategori Tinggi. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dinilai dari indikator Membimbing, maka kinerja guru adalah dengan kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas dan kemampuan guru dalam membimbing seluruh siswa pada proses pembelajaran di sekolah serta secara khusus membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar.

Seorang guru pada hakekatnya adalah berfungsi sebagai pembimbing bagi peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya. Selain membimbing peserta didik dalam proses pembelajaran secara umum di sekolah, maka guru juga perlu memberikan bimbingan secara khusus bagi peserta didik yang dianggap masih mengalami kesulitan dalam belajar. Dengan demikian peserta didik dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam belajarnya dan mampu mencapai hasil belajar yang diharapkan.

d. Mengarahkan

Seorang guru harus mampu mengarahkan peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya pada hal-hal yang positif demi tercapainya proses belajar yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, pelaksanaan tugas guru dalam mengarahkan peserta didik cukup penting dilakukan dengan sebaik-baiknya agar dapat mendukung pencapaian kinerja guru. Dengan begitu maka peserta didik mampu menyerap dan menguasai materi yang disampaikan guru dalam proses belajar-mengajar. Mengarahkan merupakan suatu pelaksanaan tugas utama guru dalam memberikan arahan atau petunjuk kepada siswa/ peserta didik, supaya siswa/ peserta didik mengetahui dan melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan, supaya tujuan pembelajaran tercapai. Proses mengarahkan tersebut antara lain dapat dilakukan di dalam kelas dengan cara memberikan ceramah kepada siswa/ peserta didik.

Untuk menganalisis kinerja guru dari pelaksanaan tugas utama Mengarahkan, maka digunakan data hasil jawaban responden yang merupakan guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel V.12. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Mengarahkan

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|---------------------------------|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|----------------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| Mengarahkan siswa dalam belajar | Frekwensi | 10 | 15 | 7 | - | - | 32 |
| | Skor | 50 | 60 | 21 | - | - | 131 |
| Total Skor | | | | | | | 131 |
| Interval Kategori | | | | | | | 108,8 – 134,3 |
| Kategori | | | | | | | Tinggi |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Mengarahkan adalah mencapai 131. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 108,8 – 134,3 dengan kategori Tinggi. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dinilai dari indikator Mengarahkan, maka pencapaian kinerja guru adalah dengan kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas dan kemampuan guru dalam mengarahkan siswa dalam proses pembelajaran.

Sebagai tenaga pendidik, maka guru harus mampu mengarahkan aktivitas belajar peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan begitu maka proses belajar peserta didik dapat berlangsung secara efektif dan efisien sehingga peserta didik mampu mencapai hasil belajar sesuai dengan standar yang diharapkan.

e. Melatih

Pelaksanaan tugas guru dalam melatih peserta didik pada kegiatan belajar mengajar cukup penting untuk meningkatkan penguasaan peserta didik terhadap materi yang telah diajarkan. Melatih merupakan suatu tugas utama guru dalam memberikan latihan terhadap kemampuannya belajar siswa/ peserta, sehingga kemampuan dan hasil belajarnya dapat berkembang dan lebih meningkat. Proses melatih antara lain dapat dilakukan guru dengan cara memberikan tugas serta soal-soal latihan kepada siswa/ peserta. Dengan begitu, maka siswa/ peserta dapat mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk menghadapi ujian dan berhasil mencapai nilai hasil belajar yang maksimal.

Untuk menganalisis kinerja guru dari pelaksanaan tugas utama Melatih, maka digunakan data hasil jawaban responden yang merupakan guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, seperti pada tabel berikut :

Tabel V.13. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Melatih

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|--------------------------|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| Melatih kemampuan siswa | Frekwensi | 7 | 16 | 9 | - | - | 32 |
| | Skor | 35 | 64 | 27 | - | - | 126 |
| Total Skor | | | | | | | 126 |
| Interval Kategori | | | | | | | 108,8 – 134,3 |
| Kategori | | | | | | | Tinggi |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Melatih adalah mencapai 126. Hal ini berarti total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 108,8 – 134,3 dengan kategori Tinggi. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dinilai dari indikator Melatih, maka pencapaian kinerja guru adalah dengan kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat pada aktivitas dan dari kemampuan guru dalam melatih kemampuan siswa dalam memahami dan menguasai materi pembelajaran yang diajarkan di sekolah.

Sebagai tenaga pendidik, maka guru seyogianya mampu melatih peserta didik agar memiliki kemampuan atau penguasaan yang baik terhadap materi pelajaran yang telah disajikan. Pelaksanaan tugas guru dalam melatih peserta didik dapat dilakukan antara lain dengan memberikan soal-soal latihan di sekolah dan soal-soal latihan sebagai pekerjaan rumah yang harus diselesaikan peserta didik dalam waktu tertentu.

f. Menilai

Seorang guru perlu melaksanakan penilaian terhadap aktivitas belajar peserta didik agar guru bisa mengetahui perkembangan dan hasil belajarnya. Menilai ialah suatu pelaksanaan tugas utama guru dalam melakukan penilaian terhadap proses dan hasil belajar siswa/ peserta didik. Kegiatan guru dalam Menilai meliputi pengumpulan data tentang proses dan hasil belajar siswa/ peserta didik baik melalui ujian atau ulangan maupun melalui pengamatan yang dilakukan guru. Selanjutnya data tentang proses dan hasil belajar siswa/ peserta didik diinterpretasikan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh guru/ pihak sekolah.

Untuk menganalisis kinerja guru dari pelaksanaan tugas utama Menilai, maka digunakan data hasil jawaban responden yang merupakan guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, seperti pada tabel berikut :

Tabel V.14. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Menilai

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|--|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| Menilai proses dan hasil belajar siswa | Frekwensi | 7 | 19 | 6 | - | - | 32 |
| | Skor | 35 | 76 | 18 | - | - | 129 |
| Total Skor | | | | | | | 129 |
| Interval Kategori | | | | | | | 108,8 – 134,3 |
| Kategori | | | | | | | Tinggi |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Menilai adalah mencapai 129. Hal ini menunjukkan bahwa total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 108,8 – 134,3 dengan kategori Tinggi. Sesuai dengan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dinilai dari indikator Menilai,

maka pencapaian kinerja guru adalah dengan kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas dan kemampuan guru dalam menilai hasil kerja dan hasil belajar siswa dalam proses pembelajaran di sekolah.

Menilai adalah tugas utama guru yang harus dilakukan agar guru memperoleh data dan informasi yang berguna dalam mengambil kebijakan dalam pengelolaan proses pembelajaran peserta didik kedepannya. Oleh sebab itu seorang harus mampu melakukan penilaian terhadap proses dan hasil belajar peserta didik dengan tepat secara periodik, baik tahunan, per semester maupun triwulan serta harian.

g. Mengevaluasi

Proses pembelajaran yang telah dilaksanakan guru di sekolah perlu dievaluasi. Hal ini perlu dilakukan guru agar memperoleh informasi yang penting tentang sejauhmana keberhasilan yang telah dicapai dalam proses pembelajaran dengan adanya metode atau strategi belajar yang diterapkan guru di sekolah. Dengan adanya evaluasi tersebut, maka mutu pembelajaran di sekolah dapat lebih ditingkatkan kedepannya.

Mengevaluasi yaitu kegiatan guru untuk mengetahui pencapaian tujuan pembelajaran. Adapun aspek yang perlu dievaluasi oleh guru antara lain yaitu sejauhmana kemajuan belajar yang dicapai siswa/ peserta didik, efektivitas proses pembelajaran yang berlangsung, serta pencapaian hasil belajar siswa/ peserta didik tersebut.

Untuk menganalisis kinerja guru dari pelaksanaan tugas utama Mengevaluasi, maka digunakan data hasil jawaban responden yang merupakan

guru-guru pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel V.15. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Mengevaluasi

| Sub Indikator | | Kriteria Jawaban Responden | | | | | Total |
|------------------------------------|-----------|----------------------------|----|----|----|-----|----------------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| Melaksanakan evaluasi pembelajaran | Frekwensi | 12 | 16 | 4 | - | - | 32 |
| | Skor | 60 | 64 | 12 | - | - | 136 |
| Total Skor | | | | | | | 136 |
| Interval Kategori | | | | | | | 134,4 – 160 |
| Kategori | | | | | | | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk indikator Menilai adalah mencapai 136. Hal ini menunjukkan bahwa total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 134,4 – 160 dengan kategori sangat Tinggi. Sesuai dengan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dinilai dari indikator Mengevaluasi, maka pencapaian kinerja guru adalah dengan kategori sangat Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengevaluasi lai hasil belajar siswa dalam proses pembelajaran di sekolah, baik evaluasi tiap semester maupun pada akhir tahun ajaran.

Dengan adanya penerapan suatu metode atau strategi pembelajaran maka diharapkan hasil belajar peserta didik dapat lebih baik dan meningkat. Untuk mengetahui hal itu, maka seorang guru perlu melakukan evaluasi dengan sebaik-baiknya terhadap proses pembelajaran yang telah berlangsung. Berdasarkan hasil belajar yang diperoleh peserta didik dalam proses pembelajaran, maka guru dapat mempertimbangkan pengguna metode atau strategi belajar yang tepat untuk diterapkan.

Kemudian untuk mengetahui pelaksanaan variabel Kinerja Guru, maka dilakukan rekapitulasi hasil kuesioner dari keseluruhan indikator yang dilakukan terhadap responden, seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel V.16. Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar

| Indikator | Total Jawaban Responden | | Kategori |
|--------------------------|-------------------------|----------------|---------------|
| | Sub Indikator | Skor | |
| 1. Mendidik | 1 | 132 | Tinggi |
| 2. Mengajar | 2 | 260 | Tinggi |
| 3. Membimbing | 2 | 266 | Tinggi |
| 4. Mengarahkan | 1 | 131 | Tinggi |
| 5. Melatih | 1 | 126 | Tinggi |
| 6. Menilai | 1 | 129 | Tinggi |
| 7. Mengevaluasi | 1 | 136 | Sangat tinggi |
| Total Skor | | 1180 | |
| Interval Kategori | | 979,2 – 1209,5 | |
| Kategori | | Tinggi | |

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden tentang Kinerja Guru adalah mencapai 1180. Hal ini menunjukkan bahwa total skor jawaban responden tersebut berada pada interval kategori 979,2 – 1209,5 dengan kategori Tinggi. Dari rekapitulasi hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar adalah kategori Tinggi, yang meliputi kinerja dalam pelaksanaan tugas guru yaitu Mendidik, Mengajar, Membimbing, Mengarahkan, Melatih, Menilai, dan Mengevaluasi peserta didik dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, adapun saran guru kepada Kepala Sekolah adalah : *“Hendaknya keadaan sarana dan prasarana belajar siswa yang ada lebih ditingkatkan seperti ruang kelas dan ruang laboratorium serta perlengkapannya, supaya guru dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya; dan hendaknya memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan karir dan profesi guru melalui pendidikan dan pelatihan.”* (Penjelasan salah seorang guru bidang studi pada SMA Negeri 1 Perhentian Raja)

5.2. Hubungan Peranan Kepala Sekolah dan Peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar

Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang cerdas dan menguasai kompetensi yang dibutuhkan, maka pihak pemerintah selalu berupaya menyediakan prasarana pendidikan yang memadai berupa sekolah-sekolah dalam berbagai jenjang pendidikan, mulai tingkat Pendidikan Anak Usia Dini, SD dan sederajat, SMP dan sederajat, hingga SMA dan sederajat. Hal ini juga merupakan wujud kepedulian pemerintah untuk membangun dan mengembangkan dunia pendidikan.

Sekolah merupakan suatu institusi atau lembaga yang menyelenggarakan pelayanan publik di bidang pendidikan formal. Oleh sebab itu, dalam melakukan aktivitasnya, masing-masing institusi sekolah perlu didukung oleh berbagai komponen, yang meliputi komponen sumber daya manusia, prosedur serta sarana dan prasarana. Komponen sekolah tersebut keseluruhannya harus berperan dan

berkontribusi maksimal supaya tujuan sekolah dapat dicapai secara optimal dan sesuai yang diharapkan.

Salah satu komponen sumber daya manusia yang terpenting dalam institusi sekolah ialah Kepala Sekolah. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen sumber daya manusia dibidang pendidikan dan juga merupakan pimpinan sekolah. Sebagai pimpinan, maka Kepala Sekolah mempunyai kewajiban untuk membina, mengendalikan dan mengembangkan dan memberdayakan segala sumber daya yang dimiliki institusi sekolah, termasuk para guru yang menjadi bawahannya. Oleh karenanya, Kepala Sekolah harus berperan aktif dalam membina dan memberdayakan guru demi pencapaian tujuan sekolah.

Kepala Sekolah mempunyai peranan yang cukup penting untuk kemajuan sekolah, baik dalam hal pencapaian prestasi sekolah maupun mutu pelayanan pendidikan yang diberikan. Peranan Kepala Sekolah pada dasarnya ialah segala bentuk kewajiban yang dapat dilakukan sesuai kedudukannya sebagai pimpinan sekolah. Menurut Mulyasa (2009;98), Peranan Kepala Sekolah meliputi peranan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

Peran aktif Kepala Sekolah yang dibutuhkan dalam membina dan memberdayakan kinerja guru tersebut ditujukan supaya kinerja guru dapat ditingkatkan. Kinerja guru ialah pencapaian hasil kerjanya guru yang dapat dinilai dari hasil pelaksanaan tugas dan fungsi guru pada proses pembelajaran di sekolah sesuai dengan kemampuan dan motivasinya. Adapun penilaian kinerja guru dalam

penelitian ini dilakukan berdasarkan tugas utama guru dalam proses pembelajaran, yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Melalui peranan Kepala Sekolah sebagai educator atau pendidik, maka Kepala Sekolah dapat memberikan kontribusinya terhadap peningkatan guru berupa pembinaan yang dilakukan supaya guru lebih bermampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

Selanjutnya melalui pelaksanaan peranan Kepala sekolah sebagai manajer, maka guru lebih termotivasi dalam pencapaian kinerja sesuai dengan visi dan misi sekolah, dan guru dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara lebih terarah pada pencapaian tujuan dengan adanya pengawasan, serta guru lebih termotivasi dalam pencapaian kinerja dengan adanya penilaian kinerja. Dengan begitu, maka kinerja guru dapat lebih ditingkatkan.

Melalui pelaksanaan peranan Kepala Sekolah sebagai administrator, maka guru dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien sesuai dengan program sekolah yang ditetapkan, sehingga kinerja guru lebih diberdayakan. Dalam kaitan ini maka Kepala Sekolah sebagai Administrator berperan agar setiap program sekolah yang telah disusun dan ditetapkan dapat diterapkan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan atau sasaran program tersebut tercapai secara optimal. Peranan sebagai Administrator juga dimaksudkan agar setiap program sekolah terdokumentasi dengan baik, sehingga dapat bermanfaat sebagai informasi mengenai program yang diterapkan sekolah.

Sementara itu, dengan adanya pelaksanaan peranan Kepala Sekolah Kepala sekolah sebagai supervisor atau penyelia, maka guru akan memperoleh bekal atau tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam proses pembelajaran, sehingga lebih memungkinkan bagi para guru untuk mencapai kinerja yang baik.

Peranan Kepala Sekolah sebagai leader atau pemimpin cukup penting dalam mendorong motivasi kerja guru. Sebagai pemimpin, maka Kepala Sekolah dapat memberikan keteladanan yang baik kepada guru, serta arahan dan dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam proses pembelajaran, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

Pelaksanaan peranan Kepala Sekolah sebagai inovator akan memberikan tantangan bagi guru untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam proses pembelajaran secara efektif dan kreatif sesuai dengan inovasi berupa gagasan dan ide-ide baru yang diberikan Kepala Sekolah. Dengan begitu, maka guru lebih termotivasi dalam pencapaian kinerja.

Kemudian, pelaksanaan peranan Kepala Sekolah sebagai motivator akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dalam pencapaian kinerja. Hal ini dikarenakan guru memperoleh motivasi yang efektif dengan adanya pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai dalam proses pembelajaran; serta dan penerapan sanksi yang tegas bila dianggap melakukan tindakan yang melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku.

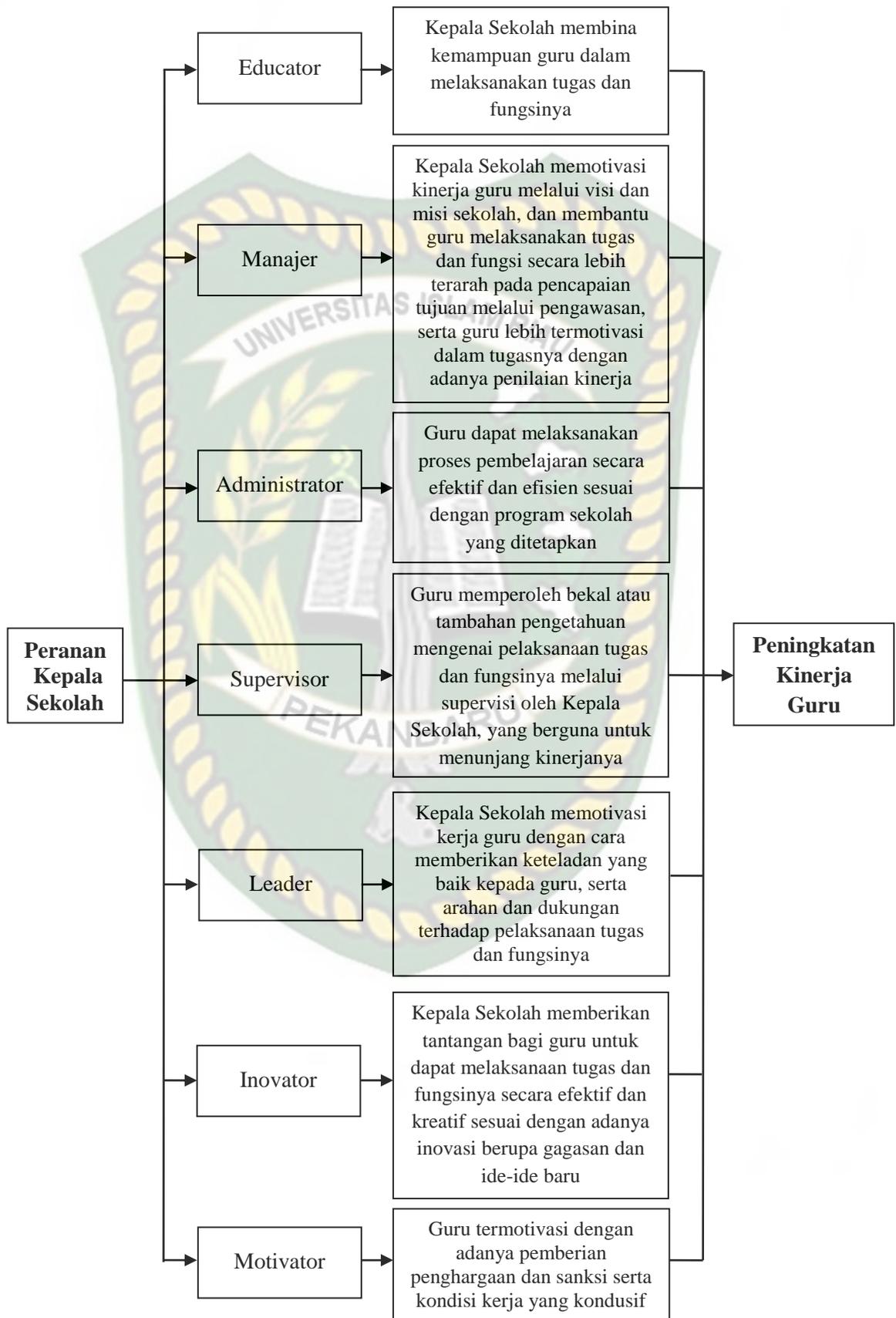
Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014;45). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang

dikemukakan Simamora dalam Mangkunegara (2005;14), yaitu : (a) Faktor Individual, terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi; (b) Faktor Psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi; (c) Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2005;17).

Sementara itu beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2007;67) antara lain : sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja dan budaya kerja); pendidikan; keterampilan; manajemen kepemimpinan; tingkat penghasilan; gaji dan kesehatan; jaminan sosial dan kesejahteraan; iklim kerja; sarana dan prasarana yang memadai; teknologi, kesempatan untuk berprestasi.

Berdasarkan uraian dan penjelasan mengenai pelaksanaan peranan Kepala Sekolah yang dikemukakan di atas, maka memperlihatkan bahwa pelaksanaan peranan Kepala Sekolah tersebut mempunyai hubungan atau korelasi terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Penjelasan tersebut dapat dirangkum seperti pada bagan berikut :



Selanjutnya untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara peranan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar tersebut, maka dalam penelitian ini digunakan analisis statistik korelasi *Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut : (Arikunto, 2006;275)

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana : X = Peranan Kepala Sekolah

Y = Kinerja Guru

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel Peranan Kepala Sekolah (X) dan Kinerja Guru (Y)

Dari hasil analisis korelasi terhadap data hasil jawaban responden terhadap variabel Peranan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru menggunakan program SPSS seperti terdapat pada Lampiran 2 dan Lampiran 3, dapat diperoleh bahwa Koefisien korelasi antara variabel Peranan Kepala Sekolah (X) dan Kinerja Guru (Y) atau r_{xy} adalah sebesar 0,636, seperti terdapat pada Lampiran 4.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi hubungan/ korelasi antara variabel Peranan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y), maka nilai r_{xy} tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel yang diperoleh dari tabel *Product Moment*. Apabila $r_{xy} > r$ tabel, maka hubungan/ korelasi antar variabel adalah signifikan.

Sedangkan nilai r tabel yang diperoleh dari tabel harga kritik dari r *Product Moment* untuk N = 32 dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 0,349. (Arikunto, 2006;359). Jadi, karena nilai r_{xy} (0,636) > r tabel (0,349), maka hubungan/ korelasi antara variabel Peranan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru adalah signifikan.

Selanjutnya hubungan atau korelasi antar variabel Peranan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru juga dapat diketahui dengan menginterpretasikan nilai r_{xy} yang diperoleh berdasarkan kriteria berikut :

| Nilai r | Interpretasi |
|----------------------------------|---------------|
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat rendah |

Sumber : Arikunto (2006:276)

Sesuai dengan kriteria pada tabel di atas, maka nilai r_{xy} yang diperoleh berada antara 0,600 sampai dengan 0,800, dengan kategori cukup. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel Peranan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru adalah kategori cukup.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang cukup erat antara Peranan Kepala Sekolah dengan peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, atau dengan kata lain, pencapaian Kinerja Guru semakin tinggi apabila Peranan Kepala Sekolah sudah terlaksana dengan baik.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis Peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, diperoleh total skor jawaban responden untuk keseluruhan indikator Peranan Kepala Sekolah sebesar 2027 yang berada pada kategori Berperan. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah telah Berperan dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, yang meliputi Peranan Kepala Sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.
2. Berdasarkan hasil analisis tentang Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar, diperoleh total skor jawaban responden dari keseluruhan indikator 1180 yang mana hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru berada pada kategori Tinggi. Dari keseluruhan hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar adalah kategori tinggi, yang meliputi kinerja dalam pelaksanaan tugas guru yaitu

Mendidik, Mengajar, Membimbing, Mengarahkan, Melatih, Menilai, dan Mengevaluasi.

3. Dari hasil analisis hubungan/ korelasi antara variabel Peranan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,636 yang mana lebih besar dari nilai r tabel (0,349), sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan/ korelasi yang signifikan antara variabel Peranan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 dapat diinterpretasikan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel Peranan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru adalah kategori cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan dan cukup erat antara Peranan Kepala Sekolah dengan peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah hendaknya senantiasa selalu berupaya untuk melaksanakan perannya secara efektif agar kinerja guru lebih meningkat lagi di masa mendatang.
2. Setiap guru hendaknya dapat memberikan respon secara positif dan dukungannya terhadap kebijakan dan program yang diterapkan Kepala Sekolah sehubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- A. Tabrani R, 2000, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Atsnan, M.F dan Gazali, Rahmita Yuliana, 2015. *Membangun Profesionalisme Kepala Sekolah*, Yogyakarta : Andi.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) *Manajing Human Resources*, USA: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubies., 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyasa, E., 2007, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., 2009, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, dkk., 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P., 2005. *Teori Organisasi : Struktur, Desain & Aplikasi*, Jakarta : Arcan.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter, 2005. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi Ke-7 Alih Bahasa : T. Hermaya, Harry Slamet. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Siswanto, Bedjo, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Siagian, Sondang P., 2011. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, Cetakan Kedua, Jakarta : Rineka Cipta.
- Spradley, J.P. 1980. *The Participation Observation*. New York: Reinhart & Winston.
- Soekanto, Soerjono, 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Baru, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Supardi, 2014. *Kinerja Guru*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Supriadi, Dedi, 2002. *Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia*, Jakarta. Direktorat Pendidikan Nasional.
- Syafarudin, 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta : Grasindo.
- Thoha, Miftah, 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah, 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumijo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Dokumentasi dan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Standar Kompetensi Kepala Sekolah*.

