

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI LUBUK
MAS KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)
Dalam Tarbiyah*



OLEH:

PEBRI IMELDA

NIM: 18561012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

2022

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah (IAIN) Curup

Di-

Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara Pebri Imelda mahasiswa IAIN CURUP yang berjudul “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara” sudah dapat diajukan dalam ujian munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Curup, 30-5-2022

Pembimbing I



Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001

Pembimbing II



Siswanto, M.Pd.I
NIDN. 16 080 1012



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Jln. Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp.(0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor: 763 /In. 34/I/FT/PP.00.9 / 06 / 2020

Nama : **Pebri Imelda**
NIM : **18561012**
Fakultas : **Tarbiyah**
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**
Judul : **Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari Tanggal : **Selasa, 28 Juni 2022**
Pukul : **15.00 – 16.30 WIB**
Tempat : **Gedung Munaqasyah Tarbiyah IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah.

Curup, 21 Juni 2020

TIM PENGUJI

Ketua

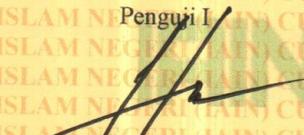
Sekretaris


Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001


Siswanto, M. Pd. I
NIDN. 16 080 1012

Penguji I

Penguji II


Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP 19641011 199203 1 002


Dr. Irwan Fathurrochman, S. Pd.I., M. Pd
NIP. 19840826 200912 1 008

Dekan Fakultas Tarbiyah


Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pebri Imelda

NIM : 18561012

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 30-5-2022



Pebri Imelda

NIM. 18561012

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

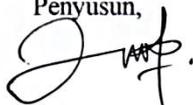
Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara”. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Juga kepada keluarga, sahabat, serta para pengikut beliau yang selalu istiqamah hingga akhir zaman.

Adapun skripsi ini penulis susun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi tingkat sarjana S.1 pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, jurusan Tarbiyah, Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Kekurangan dan kesalahan penulis skripsi ini merupakan hal yang tidak dapat penulis hindari, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik, saran dan gagasan yang membangun dan menyempurnakan makna dan isis yang terkandung dalam skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua di masa yang akan datang. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, mendukung dan memperlancarkan selesainya skripsi ini, khususnya penulis sampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd selaku rektor institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup atas segala fasilitas dan pelayanan yang diberikan kepada penulis.
2. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd selaku dekan fakultas Tarbiyah.
3. Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Siswanto, M.Pd selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup.
4. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd selaku dosen pembimbing 1 dan Siswanto, M.Pd dosen pembimbing 2 sekaligus dosen pembimbing akademik yang dengan penuh kesabaran meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk mulai dari membuat proposal hingga rampungnya skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf IAIN Curup yang telah banyak membantu sejak awal hingga akhir perkuliahan ini.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, sekali lagi penulis ucapkan ribuan terimakasih atas bantuan dan bimbingannya, semoga Allah SWT selalu memberikan balasan yang lebih baik di sisinya, Amin Ya Robal'alam, dan penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pembaca.

Wassalamu 'alaikum wr. Wb

Curup, 25 Mei 2022
Penyusun,

Pebri Imelda
Nim 18561012

MOTTO

**JIKA BERSUNGGUH-SUNGGUH, MAKA KITA
BISA MEMPEROLEH KESUKSESAN**

(PEBRI IMELDA PUTRI MAHASYA)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Allah menjanjikan pahala besar bagi orang-orang yang menuntut ilmu. Memang terasa berat perjalanan hidup yang dilalui selama ini, namun manisnya hidup akan terasa apabila semuanya terlalui dengan baik meski harus memerlukan pengorbanan yang sangat amat berat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa segala upaya yang penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, sebagai ucapan terimakasih penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Teristimewah Ketiga orang tua saya, ayahanda tercinta Hatob dan Saparuddin dan ibunda tercinta Masro yang telah membesarkan, merawat, mendidik, memberi semangat, memberi kasih sayang dan cinta yang tiada ternilai, memberi doa serta dukungannya baik secara moral maupun material, dan doa yang tiada lupa dan selalu dipanjatkan untuk mencapai keridhoan Allah SWT,
2. Terimakasih kepada kakak ku tercinta Devi Yansyah dan ayuk ku tercinta Wiwin yang selalu memberi saya semangat.
3. Terimakasih untuk adik-adik ku tercinta Riki Andika, Hidayat, dan Sagiman yang selalu menjadi penghibur dan obat pelipur lara untuk ku dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Terimakasih kepada para dosen dan pembimbing yang tetap sabar dengan semua tingkah polaku.

5. Terimakasih kepada teman-teman ku yang tidak bisa saya sebut satu persatu saya ucapkan terimakasih karena selalu memberi saya semangat dalam menulis skripsi.
6. Terimakasih kepada keluarga besar MPI (Manajemen Pendidikan Islam) yang selalu memberi semangat dalam menulis skripsi.
7. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan almamater IAIN Curup, agama dan bangsa yang tercinta.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan Amin.

ABSTRAK

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI LUBUK MAS KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

Oleh:

Pebri Imelda (18561012)

Kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas masih terdapat berbagai masalah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga kependidikan, pelayanan kurang baik dan tidak memuaskan seseorang yang mendapatkan pelayanan dari tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas, (2) bagaimana manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan objek penelitian SD Negeri Lubuk Mas. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan para staf TU. Objek penelitian dilakukan di SD Negeri Lubuk Mas. Data ini dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan pengecekan keabsahan data.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas kabupaten musirawas utara adalah yang pertama kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas kurang baik terbukti dari pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pelayanan tenaga kependidikan, dan kecepatan dan ketepatan kerja. Dapat dilihat dari pelayanan tenaga kependidikan pelayanan staf TU menunjukkan pelayanan yang kurang baik. Hal ini terbukti dengan sikap staf TU yang tidak ramah, cuek dan cenderung masa bodoh terhadap masyarakat/tamu. Yang kedua adalah manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas tergolong baik dapat dilihat dari pengawasan, pengendalian, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan. Meskipun belum terlaksananya pemberian penghargaan akan tetapi sudah direncanakan bulan depan.

Kata Kunci : Manajemen Kepala Sekolah, Tenaga Kependidikan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGAJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Masalah	7
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Kepala Sekolah.....	10
1. Pengertian Manajemen Kepala Sekolah.....	10
2. Pengertian Manajemen.....	11
3. Fungsi-fungsi Manajemen.....	13
4. Pengertian Kepala Sekolah	18
5. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
6. Peran Kepala Sekolah	21
B. Kinerja Tenaga Kependidikan	26
1. Pengertian Kinerja.....	26
2. Tenaga Kependidikan.....	30
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	32

C. Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan	36
D. Penelitian Relevan.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Subjek Penelitian	42
C. Jenis dan Sumber Data	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Kondisi Objektif.....	48
1. Sejarah singkat SD Negeri Lubuk Mas	48
2. Visi Misi dan Tujuan SD Negeri Lubuk Mas	50
3. Profil SD Negeri Lubuk Mas	51
4. Letak Geografis SD Negeri Lubuk Mas.....	52
5. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	52
6. Keadaan Siswa	54
7. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	54
8. Struktur Organisasi SD Negeri Lubuk Mas	56
9. Jenis-Jenis Kegiatan SD Negeri Lubuk Mas.....	57
B. Hasil Penelitian.....	57
1. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas.....	58
2. Bagaimana Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian	67
1. Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas	67
2. Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran-saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Nama-nama Kepala Sekolah SD Negeri Lubuk Mas.....	49
Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana SD Negeri Lubuk Mas	53
Tabel 4.3 Keadaan Siswa SD Negeri Lubuk Mas.....	54
Tabel 4.4 Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Wahjosumidjo sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakteristik tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik itulah sehingga sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.¹

Lembaga pendidikan baik itu formal dan informal adalah tempat transfer ilmu pengetahuan dan budaya melalui praktek pendidikan, peserta didik diajak untuk memahami bagaimana sejarah dan atau pengalaman budaya yang dapat ditransformasikan dalam kehidupan yang mereka alami serta mempersiapkan mereka dalam menghadapi tantangan dan tuntutan yang ada didalamnya. Dengan demikian, maka pengetahuan dan kebudayaan

¹ Wahjosumidjo, kepemimpinan kepala sekolah, (Jakarta: raja grafindo persada, 2013), hlm.81

seringkali dipaksakan untuk dikombinasikan adanya pengaruh zaman terhadap pengetahuan jika ditransformasikan. Pendidikan menurut Maida dapat didefinisikan sebagai humanisasi atau memanusiakan manusia. Yaitu upaya membantu manusia untuk bereksistensi sesuai dengan martabat manusia.²

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³

Dari penjelasan pendidikan yang telah dijelaskan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 sangatlah jelas bahwa pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.⁴ Dalam mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan tenaga ahli. Hal ini juga mendukung adanya tenaga administrasi dalam memberikan layanan prima kepada masyarakat khususnya kepada konsumen pendidikan. Tenaga Administrasi Sekolah saat ini dijadikan sebagai pusat pelayanan publik dalam meningkatkan pencitraan sekolah karena para tenaga

² Maida Kirana, *Kitab Suci Guru Motivasi Pembakar Semangat Untuk Guru* (Yogyakarta: Araksa, 2012), hlm.9

³ Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Pasal 3 *Tentang Dasar, Fungsi, Dan Tujuan Pendidikan*, hlm.7

⁴ Undang-undang nomor 20 tahun 2003, *tentang sistem pendidikan nasional*, (Jakarta : 2003), hlm.18

administrasi sekolah merupakan pusatnya dalam mengelola pendidikan. Dengan kata lain dapat dikatakan juga sebagai dapur informasi sekolah. Kualitas dari kepemimpinan kepala sekolah seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam merencanakan, mengelola dan melaksanakan program suatu organisasi.

Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik penelitian para peneliti bidang perilaku keorganisasian di manapun berada termasuk organisasi lembaga sekolah. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap kepala sekolah berkewajiban memberi perhatian yang sungguh-sungguh membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi tenaga pendidik dan kependidikan disekolah yang ia pimpin, agar terpenuhi volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan tersebut.⁵

Tenaga Administrasi Sekolah dalam hal ini menempati peran penting sebagai tenaga kependidikan dengan tugasnya yang bukan hanya sekedar membantu sekolah dalam urusan administrasi melainkan meliputi beberapa kegiatan penting dalam pengembangan kualitas sekolah seperti pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis. Dengan kata lain Tenaga Administrasi Sekolah ini bertugas sebagai pendukung berjalannya proses

⁵ Mulyasa. E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 26

pendidikan di sekolah melalui layanan administratif guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah.⁶

Dalam hal ini penulis memahami bahwa kepala sekolah adalah pemimpin suatu organisasi pendidikan, mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menyukseskan sekolah tersebut. Dengan kata lain kepala sekolah dalam ujung tombak kebersihan sekolah yang dipimpinnya. Sebagai seorang kepala sekolah atau ujung tombak kebersihan dalam lembaga pendidikan kepala sekolah harus memiliki visi dan misi serta strategi manajemen pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan seperti:

Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunya perilaku nakal peserta didik. Oleh karena itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana di kemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana serta kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.⁷ Penulis menyimpulkan kepala sekolah adalah sebagai pengelola institusi pendidikan, tentu saja mempunyai peran yang teramat

⁶ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar Ruzz,2008), hlm. 10

⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya,2007), hlm. 25

penting, karena ia sebagai pengorganisasi, pengelola, pelaksana dan pengawas program pendidikan di sekolah.

Di zaman modern seperti sekarang ini ilmu pendidikan dan ilmu teknologi semakin berkembang begitu pula dengan masyarakatnya. Sebab dunia pendidikan selalu mengalami perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat dan Negara yang bersangkutan. Untuk menghadapi gejala seperti ini, masyarakat harus mengetahui pentingnya pendidikan. maka kepala sekolah dituntut untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan agar kepercayaan masyarakat tidak berubah, sehingga bisa menghasilkan yang baik sesuai dengan perkembangan zaman.

SD Negeri Lubuk Mas terletak pada posisi yang strategi karena terletak di desa Lubuk Mas dekat jalan besar. Dari hasil observasi awal yang ditemukan penulis di SD Negeri Lubuk Mas masih banyak terdapat kinerja tenaga kependidikan nya yang belum professional dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas. Dari hasil observasi awal penulis, pada SD Negeri Lubuk Mas ini mempunyai kinerja tenaga kependidikan yang kurang baik atau tidak maksimal dan tidak disiplin dalam pekerjaannya. Maksud di sini yaitu pelayanan-Nya kurang baik dan tidak memuaskan seseorang yang mendapatkan pelayanan dari tenaga kependidikan tersebut. SD Negeri Lubuk Mas masih kurangnya kinerja tenaga kependidikan yang baik, dimana pelayanan staf TU di sana kurang baik, dimana dalam observasi awal yang

dilakukan peneliti di SD Negeri Lubuk Mas seperti pelayanan surat menyuratnya kurang baik sehingga kita sebagai masyarakat kurang diberi pelayanan yang cukup baik, tenaga kependidikan nya di sana acuh tak acuh.⁸

Masalah lain seperti jika ingin mau menemui kepala sekolah atau guru yang bersangkutan kita tidak dilayani dengan baik sehingga kita menunggu terlalu lama.bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan sekolah tersebut. Dengan demikian kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan disekolah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja kependidikan.

Bermula dari masalah tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas” digunakan penulis. Hal ini berkaitan secara langsung dengan upaya yang digunakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin di SD Negeri yang mempunyai peran dan tugas yang sangat penting dengan mengingat posisinya adalah sebagai orang pertama dan yang utama yang memiliki kekuasaan terhadap suatu perkembangan SD Negeri Lubuk Mas dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan nya, sesuai dengan visi misi dan tujuan yang diharapkan. Hal ini menjadi sangat diperlukan keberadaan kepala sekolah yang harus memiliki strategi-strategi dengan memperhatikan dan memanfaatkan potensi-potensi tenaga kependidikan.

⁸ Observasi awal di SD Negeri Lubuk Mas pada tanggal 13 November 2021

Bagaimana peran seorang kepala sekolah sebagai pemimpin disuatu lembaga pendidikan tersebut dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas. Berdasarkan dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas”**

B. Fokus Masalah

Sebelum menjelaskan secara detail dan lebih jauh tentang Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas dan agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis melihat permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi. Yaitu Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan yang akan diamati dalam penelitian ini penulis membatasi dan memfokuskan dari kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara?
- b. Bagaimana manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara?

D. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara.
- b. Untuk mendeskripsikan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara” ini terdiri dari dua komponen, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil yang didapat dari penelitian ini memiliki manfaat praktis yaitu:

- a. Sebagai bahan masukan untuk terus mengembangkn sekolah.
- b. Sebagai upaya perbaikan serta peningkatan mutu pendidikan sehingga menghasilkan *out put* atau lulusan yang bermutu.
- c. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mendayagunakan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan lembaga.

- d. manfaat bagi kepala sekolah sebagai acuan kebijakan dalam melakukan pengelolaan pendidikan khususnya berkenaan dengan kinerja tenaga kependidikan dan guru.
- e. Bagi peneliti lain, dapat diperoleh informasi mengenai Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas kemudian sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan. Selain itu juga penelitian ini bertujuan secara akademis yaitu sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Kepala Sekolah

1. Pengertian Manajemen Kepala Sekolah

“Pengertian Manajemen Kepala Sekolah adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Secara universal manajemen adalah penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi profit maupun non profit”.⁹

Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Daft sebagai berikut *“management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner though planning organizing leading an controlling organizational resources”*.¹⁰ Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya organisasi.

Kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif. Dia harus mencerminkan tampilan kepala sekolahan sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat

⁹ Arikunto, Suharsimi, 2006, dan Lia Yuliana, 2008, *Manajemen pendidikan*, Yogyakarta: Aditiya Media dan FIP UNY, hlm. 10

¹⁰ Daft L, Richard, 2003, *manajemen*, Jakarta:Erlangga, hlm. 27

menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah.¹¹ Istilah kepala sekolah bermakna segala seluk-beluk yang berkaitan dengan tugas kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya mengelola sekolah dalam makna statis, melainkan menggerakkan semua potensi yang berhubungan langsung atau tidak langsung bagi kepentingan proses pembelajaran siswa. Kegagalan kepala sekolah menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif dan efisien akan berdampak pada mutu prestasi dan masa depan peserta didik. Semua komunitas sekolah memerlukan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah dalam upaya mewujudkan proses belajar yang efektif.

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa manajemen kepala sekolah merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi.

2. Pengertian Manajemen

Managemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Terry lebih menekankan pada segi proses atau manajernya yang berpendapat bahwa manajemen adalah soal proses tertentu yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan penggunaan setiap ilmu

¹¹ Sudarwan Denim & Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka, 2009), hlm.12

dan seni bersama-sama dan selanjutnya menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan.¹²

Beberapa pengertian umum tentang manajemen yang disampaikan oleh beberapa ahli Kathryn M. Baerol dan David C. Martin memberikan rumusan bahwa, "Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*)". Dengan demikian manajemen adalah sebuah kegiatan yang berkesinambungan. Setiap tahapannya memiliki fungsi yang tidak dapat dihindari/terputus.¹³

Sedangkan menurut Stoner mengemukakan bahwa "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan". Rumusan pengertian yang dikemukakan pakar manajemen tersebut saling melengkapi, yaitu adanya kesinambungan fungsi-fungsi pemberdayaan berbagai sumber daya yang ada untuk mewujudkan tujuan.¹⁴

Dari beberapa pengertian diatas, baik dari segi ilmu maupun seni dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses merencanakan mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk

¹² Suprihanto, John. *Manajemen*. UGM PRESS, 2018. hlm.4

¹³ *Ibid*, hlm.5

¹⁴ *Ibid*, hlm.6

mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Sumber daya organisasi yang dimaksud adalah seluruh asset yang dimiliki oleh organisasi, baik manusianya dan keterampilan, *know-how*, serta pengalaman mereka, maupun mesin, bahan mentah, teknologi, citra organisasi, paten, modal finansial, serta loyalitas pegawai dan pelanggan.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen

Dikemukakan diatas bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu kegiatan. Kegiatan dimaksud adalah tindakan-tindakan yang mengacu kepada fungsi-fungsi manajemen. Mengenai fungsi-fungsi manajemen ini, Siagian mengemukakan pandangan dari beberapa ahli, Sebagai berikut: Menurut G.R Terry terdapat empat fungsi manajemen, yaitu: (1) *Planning* (perencanaan), (2) *Organizing* (pengorganisasian), (3) *Actuating* (pelaksanaan), (4) *Controlling* (pengawasan).

Sedangkan menurut Henry Fayol, Terdapat lima fungsi manajemen meliputi: (1) *Planning* (perencanaan), (2) *Organizing* (pengorganisasian), (3) *Commanding* (pengaturan), (4) *Coordinating* (Pengorganisasian). (5) *Controlling* (pengawasan). Sementara itu, Harold Koontz dan Cyril O' Donnel mengemukakan lima fungsi manajemen, mencakupi: (1) *Planning* (perencanaan), (2) *Organizing* (pengorganisasian), (3) *Staffing* (penentuan staf), (4) *Coordinating* (Pengorganisasian), (5) *Controlling* (pengawasan).¹⁵ Selanjutnya, I. Gullick mengemukakan tujuh fungsi manajemen yaitu: (1) *Planning* (perencanaan), (2) *Organizing*

¹⁵ Koontz, et al, *Management*, Seventh Edition, 1980, by McGraw Hill Inc, hlm.662

(pengorganisasian), (3) *Staffing* (penentuan staf), (4) *Directing* (pengarahan), (5) *Coordinating* (pengkoordinasian), (6) *Reporting* (pelaporan). (7) *Budgeting* (penganggaran).

Tanggung jawab pimpinan lembaga pendidikan sangat rumit dan berat karena berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya material (sarana dan prasarana) pendidikan. Oleh karena itu penguasaan terhadap manajemen sangat dibutuhkan oleh setiap pengelola pendidikan. Manajemen selalu diartikan sebagai bentuk pengelolaan terhadap suatu aktivitas organisasi. Berikut ini beberapa fungsi dari manajemen yaitu:¹⁶

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah langkah awal merumuskan strategi, dengan mempertimbangkan kemampuan sumber daya organisasi untuk meramalkan kesuksesan di masa mendatang. Perencanaan pada dasarnya dipahami sebagai pintu masuk bagi setiap organisasi untuk menganalisis berbagai kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang yang dapat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Usman perencanaan pada hakikatnya adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternative (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan

¹⁶ Puspitasari, Yeni, Tobari Tobari, and Nila Kesumawati. "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP* (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) 6.1 (2020), hlm.88-99.

penilaiannya atas hasil pelaksanaannya, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.¹⁷

Adapun manfaat perencanaan sebagai berikut:

- 1) Standar pelaksanaan dan pengawasan.
- 2) Pemilihan berbagai alternative terbaik.
- 3) Penyusunan skala prioritas, baik sasaran maupun kegiatan.
- 4) Menghemat pemanfaatan sumber daya organisasi.
- 5) Membantu manajer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
- 6) Alat memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait.
- 7) Alat meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti.¹⁸

b. Penggerakan (*Actuating*)

Fungsi penggerakan merupakan gerak pelaksanaan dari kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengorganisasian. Penekanan dan fungsi penggerakan proyek adalah penciptaan kerja sama pada peningkatan semangat kerja keseluruhan anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan pengarahan dan bimbingan sebagai perwujudan fungsi penggerakan (*actuating*) dalam manajemen memerlukan penciptaan dan pengembangan komunikasi secara efektif dan efisien.¹⁹

Penggerakan dalam proses pembelajaran dilakukan oleh pendidik dengan suasana yang edukatif agar siswa dapat melaksanakan tugas belajar dengan penuh antusias, dan mengoptimalkan kemampuan belajarnya dengan baik. Peran guru sangat penting dalam menggerakkan dan

¹⁷ Usman, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.30-32

¹⁸ *Ibid*, hlm.65

¹⁹ *Ibid*, hlm,56

memotivasi para siswanya melakukan aktifitas belajar baik itu dilakukan di kelas, di laboratorium, di perpustakaan, praktek kerja lapangan, dan tempat lainnya yang memungkinkan para siswa melakukan kegiatan belajar.

Sedangkan kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional menggerakkan semua personel dan potensi sekolah untuk mendukung sepenuhnya kegiatan pembelajaran yang dikendalikan oleh guru dalam upaya membelajarkan anak didik.²⁰ Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala daerah dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakkan personel melaksanakan program kerja sekolah.²¹

c. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah perilaku individu sebagai orang-orang yang memproses lancarnya kegiatan pembelajaran dan tidak terjadi penyimpangan. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten atau kota penting untuk mengukur tingkat keefektipan program layanan belajar dan manajemen satuan pendidikan. Menurut Robins pengawasan adalah proses monitor aktifitas-aktifitas untuk mengetahui apakah individu-individu dan organisasi itu sendiri memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

²⁰ Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta 2013), hlm.145

²¹ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta 2013), hlm.53

Pengawasan dalam lembaga-lembaga pendidikan tidak boleh dilakukan secara eksak, karena model pengawasan eksak menerapkan control mesin kepada manusia. Pengawasan yang baik adalah yang dapat memanfaatkan profesi dan karir manusia secara optimal yaitu mengikutsertakan mereka menentukan sasaran, menciptakan iklim yang mendorong pengembangan diri, dan membuat mereka responsive dengan semangat yang mendatang.

d. Pengevaluasi (*evaluating*)

Pengevaluasian (*evaluating*) adalah proses pengawasan dan pengendalian performal sekolah untuk memastikan bahwa jalannya penyelenggaraan kegiatan di sekolah telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tujuan pengevaluasian adalah untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai dan apa yang perlu mendapat perhatian, untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien, untuk memperoleh fakta tentang kesulitan, hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek tertentu misalnya program tahunan, dan kemajuan belajar.²²

Evaluasi sangat penting untuk meningkatkan dan menjamin kualitas sebuah program pendidikan. Evaluasi ini didasarkan pada tujuan program dan penilaian kebutuhan, dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan komponen program ini. Evaluasi program harus melibatkan semua jenis program, melibatkan orang tua dan masyarakat, pengembangan rencana

²² *Op. Cit*, hlm.61

pendidikan individual, struktur lingkungan belajar, kepribadian kurikulum, ketetapan pengembangan kurikulum, dan menilai periode transisi administrasi dan perencanaan. Evaluasi program adalah proses menentukan kualitas suatu program secara sistematis dan bagaimana program tersebut dapat ditingkatkan.²³

Berdasarkan dari beberapa fungsi manajemen diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen yaitu: (1) *planning* yaitu fungsi manajemen yang berkenaan dengan proses perencanaan dari suatu sasaran kinerja organisasi untuk mencapai tujuan dari sasaran tersebut; (2) *Actuating* yaitu proses pelaksanaan kegiatan dari sasaran perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan tercapai; (3) *Controlling* yaitu suatu proses pengawasan dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai rencana, pelaksanaan kegiatan dievaluasi dan penyimpangan yang tidak diinginkan dan diperbaiki agar supaya tujuan-tujuan tercapai dengan baik.

4. Pengertian Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menepatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di

²³ *Op. Cit*, hlm. 62-64

mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia.²⁴

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, memang tidak bias dipisahkan dari berbagai tugas yang diembannya, misalnya, sebagai administrator, pengelola berbagai sumber daya yang ada disekolah, dan pemimpin pengajaran. Kepala sekolah yang menjabat sebagai tenaga fungsional harus memiliki kompetensi professional sebagai pemimpin sekolah. Merujuk pada surat Keputusan Menteri Penerbitan Aparatur Negara Nomor 296 tahun 1996 tentang Jabatan Guru, dinyatakan kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan. Dengan kata lain, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan supaya sekolah menjadi lembaga pendidikan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan proses pembelajaran. Atau kata lain, sekolah sebagai pusat pembelajaran haruslah berkualitas. Dalam peningkatan kualitas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen yang paling penting dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan berbagai kegiatan di sekolah.²⁵

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah menjabat sebagai tenaga fungsional harus memiliki kompetensi professional sebagai seorang pemimpin sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial

²⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm.81-83

²⁵ Gaol, Nasib Tua Lumban, and Paningkat Siburian. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5.1 (2018), hlm. 66-73

dan kepemimpinan supaya sekolah menjadi lembaga pendidikan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan proses pembelajaran.

5. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah salah fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Kemampuan kepemimpinan atau leadership seorang manajer akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi terutama dalam hal pencapaian tujuan organisasinya.

Ada banyak ahli manajemen yang merumuskan definisi-defenisi tentang kepemimpinan atau Leadership ini. Salah satu diantaranya adalah defenisi kepemimpinan menurut Gareth Jones and Jennifer George menurutnya kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain, memberi semangat, memotivasi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapai tujuan kelompok atau organisasi.²⁶ Menurut Stephen P. Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.²⁷

Gaya kepemimpinan kepala sekolah ditentukan dengan strategi yang digunakan, gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dalam mengembangkan budaya sekolah, kepala sekolah yang transformasi adalah kepala sekolah yang mampu memberikan perubahan

²⁶ George, Jennifer and Gareth R Jones,(2003), *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson Education, Inc, New Jersey, hlm.67

²⁷ Stephen P. Robbins (2003), *perilaku organisasi*, Jakarta: Gramedia, hlm.43

disekolah, mampu membangun komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, guru sesama guru dan guru dengan siswa di dalam proses pembelajaran, kepala sekolah menjadi panutan bagi warga sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah tindakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sehingga memiliki kemauan untuk bekerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang terdiri dari tiga komponen yaitu karisma, pertimbangan, individual, dan stimulasi intelektual motivasi.²⁸

Dapat disimpulkan dari beberapa defenisi di atas kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang erat keterkaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Orang yang melakukan fungsi kepemimpinan ini biasanya disebut dengan “pemimpin” atau dalam bahasa inggris disebut dengan *leader*.

6. Peran Kepala Sekolah

a. Konsep Peranan Kepala Sekolah

Pengertian peranan adalah merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa. Sedangkan kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedang

²⁸ Riski, Hidayatul, Rusdinal Rusdinal, and Nurhizrah Gistituti. "Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3.6 (2021), hlm.3531-3537.

“madrasah (sekolah)” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.²⁹

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, maka peran kepala sekolah sangat penting dalam semua jenjang dan jenis pendidikan, agar mereka mampu dan dapat melaksanakan fungsinya. Peran yang mereka miliki itu, diharapkan dapat menguatkan atau melandasi peranan dan tanggung jawabnya sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader*, dan *innovator* pendidikan. Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leading, innovator* dan *innovator* pendidikan. Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leading, innovator* dan *motivator* (EMASLIM).

b. Kepala Sekolah sebagai Educator

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi dan focus terhadap perkembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar tentu akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki guru sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat

²⁹ Juliantoro, Mohamad. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah* 5.2 (2017), hlm. 24-38.

secara terus menerus meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif.³⁰ Kepala sekolah sebagai pendidik harus mampu menguasai berbagai macam pendekatan, teknik, metode, dan strategi dalam proses pembelajaran kepala sekolah juga harus menjadi pelopor bagi para guru untuk melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif efektif dan menyenangkan. Hal ini akan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dengan kata lain kunci keberhasilan proses kegiatan pembelajaran ditentukan oleh kepemimpinan dan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah.

Hasil belajar yang tinggi menjadi cita-cita dan harapan sekolah yang dapat diwujudkan oleh guru sebagai factor yang dominal dalam menentukan proses pembelajaran. Kepala sekolah yang memiliki komitmen yang tinggi dalam mewujudkan guru dengan cara mengembangkan kurikulum menjadi lebih berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kepala sekolah sebagai pendidik mempunyai tugas 7 aspek penting yaitu mengajar dikelas, membimbing guru, membimbing karyawan, membimbing siswa, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK, dan memberi contoh Bimbingan Konseling/Karier yang baik.

c. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah

³⁰ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Bandung: PT Emaja Rosdakarya, 2018), hlm.98

dapat dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsinya manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol). Hal senada juga kutipan dari ronins, wegner, dan Hollenbeck tugas kepala sekolah sebagai *manager* adalah mencakup fungsi-fungsi pokok atau proses manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengoordinasikan, pengawasan, dan evaluasi.³¹

d. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Peranan kepala sekolah sebagai *administrator* pendidikan berangkat dari hakikat administrasi pendidikan sebagai perdayagunaan berbagai sumber (manusia, sarana dan prasarana serta berbagai media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif, dan efisien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai administrator modern, kepala sekolah harus menggunakan prinsip pengembangan dan perdayagunaan organisasi secara kooperatif dan aktivitas yang melibatkan keseluruhan personel sekolah dan masyarakat. Secara kongkrit pelaksanaan tugas dan fungsi manager pendidikan berkaitan erat dengan substansi manajemen pendidikan yang meliputi kurikulum dan pengajaran, manajemen kelas, peserta didik, SDM, sarana dan prasarana, keuangan, dan keterlibatan masyarakat dalam pendidikan.³²

Kepala sekolah sebagai *administrator* pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah.

³¹ *Ibid*, hlm. 15

³² *Ibid*, hlm. 23

Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrasi merupakan keseluruhan proses kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok atau lebih orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam hal ini dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, pemantauan dan penilaian.

e. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah supervisor dibebani peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses pembelajaran di kelas atau disekolah. Dengan begitu kepala sekolah adalah mereka yang telah menguasai dengan baik perangkat kemampuan guru serta dilengkapi dengan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan tertentu agar mereka siap menjalankan peranan dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh supervisor melalui berbagai usaha pendidikan dan latihan. Mulyasa menjelaskan bahwa supervise merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang baik

pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.³³

Dari pengertian dan peran kepala sekolah dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah merupakan seorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah/sekolah di mana di dalam sekolah diselenggarakan proses belajar mengajar. Di dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugasnya yang telah diberikan kepada mereka.

B. Kinerja Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.³⁴

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang di lakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan . Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata performance. Kata Ferformasi memberikan tiga arti, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance*

³³ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* ,(Jakarta,: Bumi Aksara, 2012), hlm.252

³⁴ Bambang Kusriyanto, *Manajemen Kinerja*,(Rajawali press, Jakarta), hlm. 5

car” atau “mobil yang sangat cepat; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performance*”. Atau “petunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”

Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diindentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan:

Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam sebuah perusahaan.

“Menurut Mutis maka persoalan kinerja yang dapat diidentifikasi dari beberapa sudut diantaranya: (1) perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat; (2) pelayanan kepada konsumen makin cepat dan efisien; (3) penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan seluruh konsumen; dan (4) peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah menyesuaikan dengan dinamika dan tutupan zaman”.³⁵

³⁵ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014). hlm.45

Bila diaplikasikan dalam aktifitas pada lembaga pendidikan berdasarkan pendapat diatas, maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah (1) prestasi pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya; (2) mampu memperlihatkan/mempertunjukan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanna yang baik; (3) biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk menitipkan ananknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat; dan (4) dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala madrasa, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman.

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu perkerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kinerjayang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja merupakan capaian hasil yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan bidang tugasnya. Secara arti khusus kinerja dimaknai unjuk kerja pegawai

menyelesaikan beban tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang jelas.³⁶

Teori yang dikemukakan Husanker menyatakan bahwa: “Kinerja = *ability* X Motivasi. *Ability* = *aptitude* X *training* X *resources*. *Motivation* = *desire* X *commitment*”. Dengan demikian, Kinerja = *aptitude* X *training* X *resources* X *desire* X *commitment*. Dalam penelitian ini training yang dimaksudkan dalam kajian berupa layanan supervisi yang diberikan oleh kepala madrasah, sumber daya adalah suasana iklim kerja, dan komitmen terkandung dalam usaha untuk memahami dengan sungguh-sungguh kurikulum.³⁷

Pendapat lain mengenai kinerja menyatakan: “Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (Kemampuan dasar) dengan *Motivation* (Motivasi) yaitu kinerja (*Performance*) $P = (A \times M)$ ”. Teori tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah demikian pula halnya apabila orang yang sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kemampuan dasar yang rendah, maka kinerjanya pun juga rendah pula. Seorang dengan kinerja tinggi disamping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Konsep penting dari teori diatas

³⁶ Aziz Luki Ahyar, *Manajemen Kinerja Guru Berbasis Sasaran Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Multisitus Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Trenggalek)*, (Tulungagung : Desertasi Tidak Diterbitkan, 2003), hlm.20

³⁷ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014). hlm 47

adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam berkerja.³⁸

Jika dilihat dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kependidikan merupakan kegiatan mengenai pencapaian suatu sasaran yang dilakukan oleh tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan/sasaran yang telah ditentukan dalam penyelenggaraan pendidikan. kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

2. Tenaga kependidikan

Menurut pasal 1 Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional dinyatakan bahwa³⁹ tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. sementara pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dari definisi tersebut jelas bahwa tenaga kependidikan memiliki lingkup profesi yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pustakawan, staf memahami keunikan.

³⁸ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014). hlm.48

³⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: 2003), hlm. 20

Tenaga kependidikan juga diartikan sebagai seseorang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan biasanya dikenal dengan tata usaha yaitu tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar, dan melatih peserta didik, mejadi tenaga fungsional kependidikan yang memiliki, mengawasi, meneliti dan mengembangkan perencanaan-perencanaan dibidang pendidikan.⁴⁰

Bila mana merujuk kepada Peraturan Pemerintah nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan, maka Tenaga Kependidikan terdiri atas pendidik, pengelola satuan pendidikan, pengawasan, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik meliputi pengajar (guru), pembimbing (konselor/penyuluh), pelatih (instruktur, tutor, pamong dan widyaiswara).⁴¹

Penegasan tentang Tenaga Kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki *spectrum* yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu peran, tugas, tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan sifat strategi dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan memerlukan penanganan

⁴⁰ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan Sekolah* (Jakarta, Director Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Kependidikan Depdiknas, 2008), hlm.4

⁴¹ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004),hlm.14

yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.⁴²

Dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat menunjang penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu peran, tugas, tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan sifat strategi dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai adalah:⁴³

a. Faktor kemampuan

Secara fisikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (knowledge + skill) artinya pegawai yang memiliki diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

⁴² Amiruddin Wahyudi, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010), hlm. 44

⁴³ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remadja Rosdakarya, 2006), hlm.81

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir fasilitas kerja yang relative yang memadai. Sekalipun, jika factor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkatkecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:⁴⁴

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

⁴⁴ Rahma, Isna Ayyussaur. "Peran Kepala Tata Usaha Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Smpn 1 Sumbergempol." (2020), hlm.101

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.⁴⁵

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

⁴⁵ *Op.Cit.*, hlm.112

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.⁴⁶

⁴⁶ *Op.Cit*, hlm.114

Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian kinerja terdapat faktor yang mempengaruhi yaitu terdiri faktor pendukung dan faktor penghabat yang sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan kinerja. Sehingga faktor-faktor tersebut dapat dijadikan tolak ukur untuk penilaian kinerja serta evaluasi kinerja.

C. Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan

Manajemen kepala sekolah adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Kepala sekolah sebagai pimpinan disuatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Beberapa strategi yang bisa diterapkan antara lain:

1. Mengenai dengan baik seluruh personilnya.
2. Tempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian serta kesenangannya.
3. Tidak ada bawahan yang dekat dan jauh, kembangkan kondisi bahwa produktifitas kerjanya baik adalah memberikan kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok kerja saja.⁴⁷

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan supaya tercapainya suatu tujuan tersebut.

⁴⁷ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional-Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.25

D. Penelitian Relevan

Penelitian yang akan diangkat mengenai Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas masih tergolong belum pernah diteliti oleh Mahasiswa IAIN Curup, khususnya di jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang belum banyak memiliki angkatan lulusan dan belum ada yang meneliti tentang penelitian ini. Tetapi ada beberapa karya peneliti dari prodi lain yang memiliki judul yang hampir sama tetapi berbeda pembahasan dan masalah yang diteliti sehingga dapat dijadikan sebagai bahan kajian pustaka.

Penelitian yang pertama yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritime Cirebon, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan peran strategis dan menentukan dari seorang tenaga kependidikan yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Karena disini kinerja para tenaga kependidikan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan Akademi Maritime Cirebon (AMC) maka apabila kinerja tenaga kependidikan baik, maka kinerja suatu lembaga pendidikan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja tenaga kependidikan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja suatu lembaga pendidikan. Dalam lembaga pendidikan diantaranya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah lingkungan kerja.⁴⁸ Peneliti ini memiliki perbedaan pada variabel pertama yakni beliau meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja sedangkan

⁴⁸ Siagian, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(2), hlm.259-265.

penulis sendiri akan melakukan penelitian tentang manajemen kepala sekolah. Adapun persamaan yaitu terletak pada variabel kedua yaitu kinerja tenaga kependidikan.

Penelitian yang kedua yaitu Syanputri skripsi ini dengan judul : Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan (studi kasus sembilan fakultas institut pertanian Bogor).⁴⁹ Memiliki perbedaan pada variabel pertama yakni beliau meneliti tentang analisis pengaruh kepuasan kerja sedangkan penulis sendiri akan melakukan penelitian tentang manajemen kepala sekolah. Adapun persamaan yaitu terletak pada variabel kedua yaitu kinerja tenaga kependidikan.

Penelitian yang ketiga yaitu Darliana Sormin jurnal ini dengan judul Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Muhammadiyah 29 Padangsidempuan dengan hasil penelitian manajemen kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 29 Padangsidempuan kurang baik tidak akan memberikan kualitas dan lulusan yang baik. Banyak sekolah yang tidak terkelola dari segi sistem pembelajaran dan manajemennya sehingga sekolah tersebut tidak maju dan tidak mampu bersaing dalam industry pendidikan saat ini.⁵⁰ Penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel kedua yakni beliau meneliti tentang meningkatkan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 29 Padangsidempuan sedangkan penulis sendiri akan melakukan penelitian tentang kinerja tenaga kependidikan. Adapun

⁴⁹ Syanputri, *Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan (studi kasus sembilan fakultas institut pertanian Bogor)*, hlm.1

⁵⁰ Sormin, D. (2017). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 29 Padangsidempuan. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman*, 2(1).

persamaan yaitu terletak pada variabel pertama yaitu manajemen kepala sekolah.

Penelitian yang keempat yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesional Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMPN 8 Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang berusaha menganalisis dan mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 8 Kota Malang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan, observasi, wawancara, dan studi dokumenter. Kemudian pengecekan keabsahan data dilakukan dengan cara triangulasi dan teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data dan verifikasi/kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan; kepala sekolah berperan sebagai pengawas pendidikan dan dapat bekerjasama dengan guru dan staf, (2) upaya kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan; kepala sekolah memberikan penghargaan dan melakukan pembinaan disiplin terhadap guru dan staf. Adapun saran-saran peneliti adalah; (1) diharapkan kepada kepala sekolah agar terus meningkatkan kerja sama antara seluruh komponen sekolah dalam hal ini dengan wakil-wakil seperti waka kurikulum, kesiswaan, saptas, humas dan pegawai lainnya supaya tercapainya tujuan bersama, (2) diharapkan kepada segenap guru dan staf sekolah agar dapat

intensif mengembangkan potensi sesuai dengan keahlian masing-masing.⁵¹ Memiliki perbedaan pada variabel pertama yakni beliau meneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesional Pendidik sedangkan penulis sendiri akan melakukan penelitian tentang manajemen kepala sekolah. Adapun persamaan yaitu terletak pada variabel kedua yaitu tenaga kependidikan.

Penelitian yang kelima ini yaitu Model efektivitas kerja dalam menunjang kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Faktor Sumberdaya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada dalam berbagai bidang dan lini kerja khususnya kehidupan berorganisasi. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia harus memberikan nilai bagi organisasi dengan melihat bagaimana efektivitas kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun pengembangan model efektivitas kerja dalam menunjang kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Target luaran dalam penelitian ini adalah pertama Pengembangan model efektifitas kerja sebagai acuan Bagian Personalia untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kedua Pengayaan bahan ajar untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan ketiga makalah disampaikan dalam pertemuan nasional. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan *social situation/* situasi sosial yaitu tempat/ *place*, pelaku/ *actors* dan aktivitas/ *activity*. Penelitian ini dengan

⁵¹ Syaifullah M.Pd., *Model efektivitas kerja dalam menunjang kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan*.hlm. 45

teknik sampling yakni purposive sampling.⁵² Memiliki perbedaan pada variabel pertama yakni beliau meneliti tentang model efektivitas kerja sedangkan penulis sendiri akan melakukan penelitian tentang manajemen kepala sekolah. Adapun persamaan yaitu terletak pada variabel kedua yaitu kinerja tenaga kependidikan.

⁵² Rusnandari Retno Cahyani, dan Destina Paningrum, *Model efektivitas kerja dalam menunjang kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan* (Surakarta : Fakultas bisnis dan komunikasi), hlm. 1

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) sehingga dapat mengetahui Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas. Peneliti menggunakan penelitian dengan pendekatan *Deskriptif Kualitatif*, Sehingga dapat mendeskripsikan fenomena yang terjadi.

Penelitian kualitatif yang dimaksud sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya,⁵³ sehingga dapat memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, keluhan, kesulitan, dan lain-lain. Penggunaan metode ini karena permasalahan belum jelas, dinamis dan penuh makna. Selain itu metode ini bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam.⁵⁴ Dengan demikian dapat dipahami, bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian dengan sistem penganalisisan data dengan cara penguraian atau pemaparan.

B. Lokasi dan Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di Sekolah Dasar Negeri Lubuk Mas Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. Penulis mengambil tempat penelitian di Sekolah Dasar Negeri Lubuk Mas

⁵³ Anselm Strauss dan Juliet Corbin, "*Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 4

⁵⁴ Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*", (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 399

kepada informan terkait yang mendukung yakni Kepala Sekolah, serta Staf TU yang mengajar di Sekolah tersebut dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sehingga diperlukan subjek penelitian atau informan penelitian sebagaimana yang dipaparkan diatas.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu perseorangan seperti dari hasil wawancara yang biasanya dilakukan oleh peneliti.⁵⁵ Data primer bersumber langsung dari lokasi penelitian yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan informan-informan dan observasi terhadap objek penelitian.

b. Data skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi berupa penelahan terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, referensi-referensi atau peraturan yang memiliki relevansi dengan focus permasalahan penelitian.⁵⁶

Jadi, data skunder yang dimaksud bersumber dari bahan-bahan

⁵⁵Husein Umar, "*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*", (Jakarta: Grafindo Persada, 2005), hlm.42

⁵⁶Iskandar, "*Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*". (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hlm.77

kepuustakaan yang bersangkutan paut dengan masalah penelitian, seperti: buku-buku referensi, internet, Jurnal, majalah, dokumen-dokumen Seperti peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen seperti peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen dari beberapa instansi yang berkaitan.

D. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang valid maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Adapun teknik-teknik tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Observasi (pengamatan)

Untuk mendapatkan data yang aktual secara langsung maka observasi lapangan sangat diperlukan. Observasi dapat disebut juga pengamatan, yang “meliputi pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra”.⁵⁷ Observasi adalah “teknik pengumpulan data dimana pihak peneliti mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala objek yang diteliti baik pengamatan dilakukan dalam situasi sebenarnya maupun situasi buatan yang khusus diadakan.”⁵⁸ Dalam hal ini, observasi lapangan dilakukan pada objek penelitian yaitu di Sekolah Dasar Negeri Lubuk Mas Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara.

⁵⁷Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm.206

⁵⁸ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Tekni*, (Bandung: Tarsito, 1982), hlm. 12

b. Wawancara

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, metode wawancara ini digunakan “untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung dengan responden.⁵⁹ Wawancara adalah bentuk komunikasi semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Wawancara dilakukan peneliti secara langsung bertatap muka dengan orang-orang yang dianggap perlu dan mewakili dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara terstruktur (dilakukan dengan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dan alternative jawabannya pun telah disiapkan). Lalu pada wawancara yang tidak terstruktur, wawancara dilakukan apabila ada jawaban berkembang di luar pertanyaan-pertanyaan terstruktur namun tidak lepas dari permasalahan penelitian. Wawancara dilakukan secara intensif dan mendalam terhadap para informan.

Pada penelitian wawancara ini dipergunakan untuk mengadakan komunikasi dengan pihak-pihak terkait atau subjek penelitian di Sekolah Dasar Negeri Lubuk Mas Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara serta informan lain seperti dosen dan pembibing akademik.

⁵⁹ Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, “*Metode Penelitian Survei*”, (Jakarta: LP3ES, 1989), hlm. 192

c. Dokumentasi

Analisis dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik yang ada didalam Sekolah Dasar Negeri Lubuk Mas Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara maupun data yang bersumber dari luar yang saling berkaitan. Metode ini dilakukan dalam rangka mencari data yang berhubungan dengan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Nasution, mengungkapkan bahwa analisis data merupakan proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan. Data yang terkumpul dari hasil dan selanjutnya ditarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.⁶⁰ Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Dalam hal ini, ada empat teknik data yang saling berinteraksi yaitu:

a. Reduksi data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk dicari tema dan polanya, berkaitan dengan tema ini.

b. Penyajian data

Setelah data direduksi maka selanjutnya adalah penyajian data yang menguraikan data dengan teks yang bersifat naratif. Tujuan penyajian data ini untuk memudahkan pemahaman terhadap hal yang diteliti dan bisa segera dilanjutkan penelitian berdasarkan penyajian yang telah dipahami sehingga akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi.

⁶⁰Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Transito, 2002), hlm. 126

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah selanjutnya adalah mengambil kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian ini mengungkapkan temuan berupa hasil deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih kurang jelas dan apa adanya kemudian diteliti menjadi lebih jelas dan diambil kesimpulan.

d. Pengecekan Keabsahan data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (*validitas*) dan keterandalan (*reabilitas*).⁶¹ Dalam penelitian ini pemeriksaan keabsahan data dapat dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.

⁶¹Lexy J Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 171

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Kondisi Objektif

1. Sejarah Singkat berdiri SD Negeri Lubuk Mas

SD Negeri Lubuk Mas berdiri pada tahun 1960, yang melatar belakangi pendidikan sekolah tersebut karena di Desa Lubuk Mas belum ada sekolah setingkat Sekolah Dasar (SD). Sekolah dasar yang milik pemerintah yang paling dekat dengan desa Pangkalan yang berjarak 1,5 km. itulah salah satu alasan warga Desa Lubuk Mas berinisiatif mendirikan sekolah secara mandiri. Lahan sekolah berasal dari hibah salah satu warga desa lubuk mas.⁶²

Pada waktu berdirinya sekolah hanya terdiri dari 2 (dua) ruang belajar dengan dinding tersebut dari papan kayu sedangkan lantainya masih berupa tanah belum di plester. Sekitar awal tahun delapan sekolah dasar tersebut sudah memiliki ruang kelas sebanyak 6 (enam) buah dibangun oleh pemerintah dengan status SD Inpres dengan nama SD Negeri Lubuk Mas.

Di awal tahun dua ribu ada kebijakan regroup/penggabungan sekolah untuk efektifitas dan efisiensi utamanya sekolah yang disuatu lokasi terdapat 2 (dua) atau lebih sekolah. Dasar hukum kebijakan tersebut adalah: 1). Keputusan Menteri dalam negeri Nomor 421.2/25011/Bangda/1998 tentang pedoman pelaksanaan penggabungan

⁶² Dokumentasi SD Negeri Lubuk Mas, Tanggal 24 Maret 2022

sekolah (regrouping) SD, 2). Kepmendiknas Nomor 060/U/2002 tentang pedoman pendirian sekolah, dalam ayat 1 pasal 23 dinyatakan bahwa pengintegrasian sekolah merupakan penggabungan dua atau lebih sekolah sejenis menjadi satu sekolah. Sejak peralihan fungsi tersebut, SD Negeri Lubuk Mas telah mengalami 10 kali pergantian kepemimpinan.

Tabel 4.1

Nama-Nama Kepala Sekolah SD Negeri Lubuk Mas

No	Nama Kepala Sekolah	Dari Tahun	Sampai Tahun
1	Bastari, S.Pd	1960	1965
2	M. Tayun	1965	1975
3	Zainudin	1975	1985
4	Taufik Hidayat, A.Ma	1985	1992
5	Gaspar Tri Hartoto, S.Pd	1992	1997
6	Mahpi, S.Pd	1997	2006
7	Muhammad, M, S.Pd	2006	2014
8	M. Arsyad Rizal, S.Pd	2014	2015
9	Zubir, S.Pd	2015	2021
10	Gunawan, S.Pd	2021	2026

Sumber : Dokumen SD Negeri Lubuk Mas

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah kepala sekolah yang menjabat di SD Negeri Lubuk Mas berjumlah 10 orang. Kepala sekolah di SD Negeri Lubuk Mas mayoritas merupakan sarjana srata (S1) dan belum ada yang menempuh pendidikan magister.

2. Visi Misi dan Tujuan SD Negeri Lubuk Mas

a. Visi SD Negeri Lubuk Mas

Terwujudnya siswa yang bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, cerdas, terampil, berkualitas, berbudaya, berbudi pekerti, serta berwawasan lingkungan.⁶³

b. Misi SD Negeri Lubuk Mas

1. Menumbuhkan semangat keunggulan dalam bidang IMTAQ dan IPTEK.
2. Menumbuhkan pribadi yang berwawasan kebangsaan menuju masa depan yang cemerlang.
3. Menumbuhkan budaya bersih dan berwawasan lingkungan.
4. Membudayakan gemar membaca.

c. Tujuan SD Negeri Lubuk Mas

1. Mewujudkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa serta berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik.
2. Mampu mengembangkan prestasi di bidang ilmu pengetahuan teknologi dan seni budaya.
3. Mandiri dan mampu menciptakan lingkungan yang bersih dan sehat.
4. Menyiapkan generasi yang berkualitas dalam menyongsong Indonesia emas tahun 2045.

⁶³ Dokumentasi SD Negeri Lubuk Mas, Tanggal 24 Maret 2022

5. Menyiapkan generasi yang berbudi pekerti luhur.

3. Profil SD Negeri Lubuk Mas

Nama Sekolah	: SD Negeri Lubuk Mas ⁶⁴
NSM/NPSN	: 10644827
Status	: Negeri
NPWP	: -
Jalan/Kampung	: Kampung 2
Kabupaten/Kota	: Musi Rawas Utara
Kecamatan	: Rawas Ulu
Desa/Kelurahan	: Desa Lubuk Mas
Kode Pos	: 31656
Latitude (Lintang)	: -2,7093
Longitude (Bujur)	: 102,7495
Alamat Website	: http://sdn.lubukmas@gmail.com
Alamat E-mail	: sdnlubukmas@gmail.com
No. SK Pendirian	: -
Tgl SK Pendirian	: 1982-12-12

⁶⁴ Dokumentasi SD Negeri Lubuk Mas, Tanggal 24 Maret 2022

No. SK Izin Operasional : 422/110/DISDIKBUD/VII/2015

Tgl SK Izin Operasional : 2015-07-02

Terakreditasi : B

Nomor SK : -

Tgl SK Akreditasi : -

4. Letak Geografis SD Negeri Lubuk Mas

Sekolah Dasar (SD) ini terletak di Desa Lubuk Mas yang berada di Desa Lubuk Mas Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan dengan batasan-batasan sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Hutan
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Sungai Rawas
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Jangkat
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Pangkalan⁶⁵

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana sekolah adalah meliputi semua peralatan dan perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sedangkan prasarana sekolah adalah komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan di sekolah. Berikut adalah keadaan sarana dan prasarana SD Negeri Lubuk Mas dilihat pada tabel berikut :⁶⁶

⁶⁵ Dokumentasi SD Negeri Lubuk Mas, Tanggal 24 Maret 2022

⁶⁶ Dokumentasi SD Negeri Lubuk Mas, Tanggal 24 Maret 2022

Tabel 4.2
Sarana dan Prasarana SD Negeri Lubuk Mas

No	Jenis Ruang/Alat	Jumlah	Ukuran	Kondisi			KET
				B	RR	RB	
1	Ruang belajar	1	4x6 M	1	-	-	1
2	Ruang kepala sekolah	1	4X4 M	1	-	-	1
3	Ruang guru	1	4X4 M	1	-	-	1
4	Ruang TU	1	4X4 M	1	-	-	1
5	Perpustakaan	1	4X4 M	1	-	-	1
6	Ruang UKS	1	4X4 M	1	-	-	1
7	Ruang Aula	-	-	-	-	-	-
8	Kantin	2	4X4 M	2	-	-	2
9	Rumah Dinas	3	4X4 M	1	-	2	3
10	Wc Guru	2	2X2 M	2	-	-	2
11	Wc Siswa	2	2X2 M	1	-	1	2
12	Lap. Bolla volley	1	9X18 M	1	-	-	2
13	Lap. Bolla Basket	1	12X6 M	1	-	-	2
14	Lap. Sepak Bolla	-	-	-	-	-	-
15	Lap. Badminton	1	2X3 M	1	-	-	1
16	Meja Siswa	91	-	91	-	-	91
17	Kursi Siswa	91	-	91	-	-	91
18	Papan Tulis	6	-	6	-	-	6
19	Meja Pengajar	6	-	6	-	-	6
20	Kursi Pengajar	6	-	6	-	-	6
23	Komputer	3	-	2	-	1	2
21	Lemari Pengajar	6	-	6	-	-	6
22	Mesin TIK	1	-	1	-	-	1
25	Papan pengumuman	1	-	1	-	-	1
24	Printer	3	-	3	-	-	3
26	Tempat Parkir	1	-	1	-	-	1

Sumber : Dokumen SD Negeri Lubuk Mas

Keterangan :

B: Baik

RR: Rusak Ringan

RB: Rusak Berat

Dari data di atas dapat diketahui sarana dan prasarana masih baik meskipun ada beberapa sarana dan prasarana yang rusak berat yaitu rumah dinas, wc siswa dan computer. Selain dari itu sarana dan prasarananya masih baik.

6. Keadaan Siswa

siswa merupakan objek atau sasaran yang utama untuk didik di dalam dunia pendidikan formal, siswa merupakan salah satu komponen dalam suatu lembaga pendidikan.

Tabel 4.3

Keadaan Siswa SD Negeri Lubuk Mas

No	Kelas	Jumlah Siswa			Data Usia Siswa		
		L	P	JML	>7 TH	7-9 TH	9-13 TH
1	I	7	8	15	9	6	
2	II	6	12	18	5	13	
3	III	9	4	13		13	
4	IV	8	8	16		5	11
5	V	5	7	12			12
6	VI	7	10	17			17
Jumlah		42	49	91	14	37	40

Sumber : dokumen SD Negeri Lubuk Mas

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah peserta didik di SD NegeriLubuk Mas berjumlah 91 dan siswa perempuan lebih banyak dari pada siswa laki-laki.⁶⁷

7. Keadaan pendidik dan tenaga pendidik

Guru yang sering juga disebut dengan tenaga pendidik merupakan salah satu unsur dalam dunia pendidikan yang sangat berperan penting

⁶⁷ Dokumentasi SD Negeri Lubuk Mas, Tanggal 24 Maret 2022

dalam memberikan bimbingan. SD Negeri Lubuk Mas memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terdiri dari kepala sekolah SD Negeri Lubuk Mas dan jumlah guru 12 orang.

Tabel 4.4

Keadaan Pendidik dan Tenaga Pendidik SD Negeri Lubuk Mas

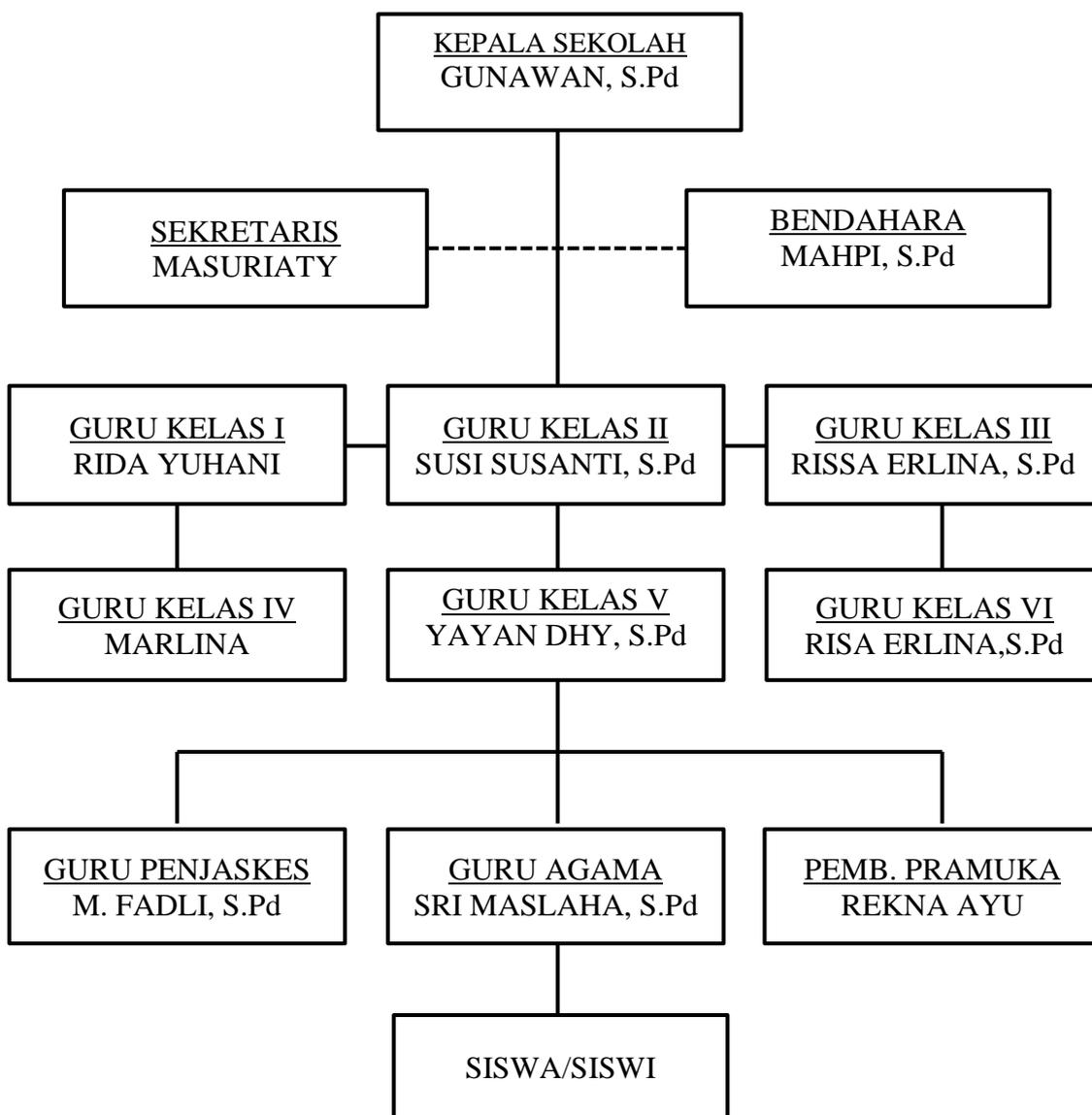
No	Nama	Nip	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Gunawan	198210182009031003	L	Kepsek
2	Mahpi	196204151983031013	L	Guru
3	Marlina	-	P	Guru
4	Muhammad Padli	-	L	Guru
5	Rekna Ayu Sundari	-	P	Guru
6	Rida Yuhani	-	P	Guru
7	Rissa Erlina	-	P	Guru
8	Rumita Fauziah	-	P	Guru
9	Sri Maslaha	199505062019022004	P	Guru
10	Susi Susanti	199005282020122008	P	Guru
11	Yayan Dwi Helmi Yansen	-	L	Guru
12	Wika Arlina	-	P	Administrasi

Sumber : Dokumen SD Negeri Lubuk Mas

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan berjumlah 12 orang. Tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas mayoritas merupakan sarjana srata (S1) dan 4 orang guru yang sudah cpns.⁶⁸

8. Struktur Organisasi SD Negeri Lubuk Mas

STRUKTUR ORGANISASI SD NEGERI LUBUK MAS



⁶⁸ Dokumentasi SD Negeri Lubuk Mas, Tanggal 24 Maret 2022

9. Jenis-Jenis Kegiatan SD Negeri Lubuk Mas

Adapun jenis kegiatan yang ada di SD Negeri Lubuk Mas adalah sebagai berikut:

- a. Pramuka
- b. Volley Ball
- c. Futsal
- d. Tenis Meja
- e. Bulu Tangkis
- f. Basket⁶⁹

B. Hasil Penelitian

Dalam bagian ini akan dipaparkan analisa data yang telah diperoleh dilapan sesuai dengan variabel masing-masing. Adapun variabel yang datanya akan dianalisa dalam bagian ini adalah tentang Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara.

Bagaimana Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara. Akan segera dijawab melalui analisa data yang penulis sajikan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang di adakan dari tanggal 22 Maret- 10 April 2022.

⁶⁹ Dokumentasi SD Negeri Lubuk Mas, Tanggal 24 Maret 2022

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan kepada kepala sekolah, Staf Tata Usaha diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi.

Berikut ini penulis paparkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan Staf Tata Usaha mengenai peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang mengacu pada teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara

Peneliti melaksanakan wawancara dengan kepala sekolah dan staf tata usaha (TU) sebagai berikut:

a. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Didalam disiplin tenaga kependidikan pembinaan kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan Kepala Sekolah SD Negeri Lubu Mas adalah dengan sering supervisi serta mengingatkan kepada staf TU untuk datang dan mengerjakan tugasnya disekolah tepat waktu. Hal tersebut berdasarkan pertanyaan Kepala Sekolah SD Negeri Lubuk Mas Bapak Gunawan S.Pd saat wawancara sebagai berikut:

Apakah Bapak pernah melakukan pembinaan disiplin dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan yang ada di SD Negeri Lubuk Mas ini ?

“Pernah dalam kedisiplinan guru itu yang pertama absen kita buat absen masuk dan pulang karena absen di cek setiap hari kemudian apabila ada guru yang tidak masuk harus izin melalui surat atau WA

karena terhalang dengan jarak jadi izin melalui WA karena tidak boleh tidak masuk tanpa sepengetahuan kepala sekolah, selain itu supervisi kelas dan perangkat pembelajaran seperti silabus absensi itu kami cek setiap tiga bulan sekali supervisi kelas”.⁷⁰

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri Lubuk Mas tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Staf TU yaitu ibu Wika Arlina, S.Kom sebagai berikut :

“Pernah kepala sekolah sering mengingatkan kami dalam disiplin waktu, baik dalam jam kerja maupun jam masuk atau pulang sekolah”.⁷¹

Kemudian wawancara kepada staf lainnya yaitu ibu meri sebagai berikut:

“Pernah kepala sekolah sering mengatakan kalau disiplin dalam bekerja itu sangatlah penting karena orang menilai kita dari kedisiplinan”.⁷²

Dilanjutkan wawancara kepada salah satu staf lainnya yaitu Yayan Dwi Helmi Yanse, S.Pd sebagai berikut:

“Sama seperti jawaban-jawaban teman-teman yang lainnya. Kepala sekolah selalu mengingatkan para tenaga pendidik dan pendidikan tentang kedisiplinan dalam bekerja terutama datang kesekolah. Kepala Sekolah orangnya sangat disiplin jadi kami disini melihat contoh dari atasan kami”.⁷³

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk indicator yang pertama yaitu pembinaan disiplin tenaga kependidikan dan pembinaan tenaga kependidikan oleh kepala sekolah telah diterapkan atau telah dijalankan seperti kepala sekolah sering supervisi dan meningkatkan kepada staf-staf TU nya untuk datang dan bekerja tepat waktu. Selalu menerapkan

⁷⁰ Gunawan, *Wawancara*, Tanggal 23 Maret 2022

⁷¹ Wika Arlina, *Wawancara*, Tanggal 25 Maret 2022

⁷² Meri, *Wawancara*, Tanggal 28 Maret 2022

⁷³ Yayan Dwi Helmi Yanse, *Wawancara*, Tanggal 9 April 2022

kedisiplinan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas.

b. Pelayanan Tenaga Kependidikan

Menurut ibu Wika Arlina, S.Kom selaku staf TU, beliau mengatakan bahwa:

“Pelayanan tata usaha seperti halnya pelayanan karyawan lain. Biasanya tamu datang untuk memintak data observasi ataupun yang lainnya. Tentunya sebelum tamu menemui staf TU, tamu harus melaporkan terlebih dahulu di meja piket. Selanjutnya TU akan melayani tamu sesuai dengan kebutuhannya”.⁷⁴

Wawancara kepada ibu Meri sebagai berikut:

“Iya pelayanan disini sudah teratur apabila ada tamu terlebih dahulu tamu tersebut melapor kepada guru piket setelah itu baru menemui orang yang bersangkutan”.⁷⁵

Dilanjutkan wawancara kepada bapak Yayan Dwi Helmi Yanse S.Pd sebagai berikut:

“Pelayanan disini sudah ada ketentuannya apabila mau menemui kepala sekolah tamu tersebut terlebih dahulu melaporkan kemeja piket setelah itu baru bisa menemui orang yang bersangkutan, disini kami mengutamakan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat yang datang kesekolah ini”.⁷⁶

Hal tersebut dijelaskan lagi oleh bapak Gunawan, S.Pd dalam wawancara, beliau mengatakan

“Pelayanan TU dilakukan sebaik mungkin oleh para staf tata usaha. Pelayanan TU meliputi pelayanan surat menyurat, pengarsipan, observasi, penelitian skripsi, dan lainnya. Pelayanan TU dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”.⁷⁷

⁷⁴ Wika Arlina, *Wawancara*, Tanggal 25 Maret 2022

⁷⁵ Meri, *Wawancara*, Tanggal 28 Maret 2022

⁷⁶ Yayan Dwi Helmi Yanse, *Wawancara*, Tanggal 9 April 2022

⁷⁷ Gunawan, *Wawancara*, Tanggal 23 Maret 2022

Tetapi menurut hasil observasi penulis yang dilakukan selama penelitian, staf TU menunjukkan pelayanan yang kurang maksimal bahkan sangat tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan sikap staf TU yang tidak ramah, cuek terhadap peneliti. Sikap seperti ini seharusnya tidak diperlihatkan oleh staf TU. Ini menunjukkan bahwa pelayanan tenaga kependidikan tidak baik.

c. Kecepatan dan Ketepatan Kerja

Dalam peningkatan mutu kerja yang dilakukan kepala sekolah staf TU untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala sekolah melihat bagaimana cara kerja mereka. Seperti kecepatan dalam membuat surat. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah SD Negeri Lubuk Mas yaitu bapak Gunawan, S.Pd saat wawancara sebagai berikut:

Bagaimana bapak menilai kecepatan dan ketepatan kerja mereka?

“Dalam peningkatan mutu kerja itu dilihat dari cara kerjanya yang bagaimana seperti kecepatan kerjanya membuat surat sudah benar. Dan berapa lama dia membuat surat tersebut. Terlihat di SOP nya pelayanan pembuatan suratnya 10 menit sedangkan dia membuat surat lebih dari 10 menit berarti kinerjanya kurang baik. Disanalah kita bisa melihat bagaimana kinerja seorang tenaga kependidikan dalam bekerja. Berarti kepala sekolah harus melakukan evaluasi kerja”.⁷⁸

Hasil wawancara dengan kepala sekolah diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala staf tata usaha yaitu ibu Meri, S.Pd sebagai berikut:

“iya kepala sekolah selalu melihat kinerja kami dari sudut kecepatan bagaimana kami mengerjakan suatu dengan tepat waktu”.⁷⁹

⁷⁸ Gunawan, *Wawancara*, Tanggal 23 Maret 2022

⁷⁹ Meri, *Wawancara*, Tanggal 28 Maret 2022

Kemudian dilanjutkan wawancara kepada ibu Wika Arlina, S.Kom sebagai berikut:

“Kecepatan mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepala sekolah terhadap kami sangat penting disana kepala sekolah bisa menilai bagaimana kinerja kita”.⁸⁰

Melihat hasil wawancara di atas menunjukkan kepala sekolah sudah mensupervisi karyawan yang bekerja dan bagaimana kecepatan dan ketepatan kerjanya. Disini sudah dijelaskan mereka bekerja sesuai SOP. Tetapi, kapala sekolah tidak setiap hari mensupervisi karyawannya.

2. Bagaimana Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara

a. Pengawasan dan Pengendalian

Dalam pengendalian perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan pengawasan kinerja tenaga kependidikan kepala sekolah SD Negeri Lubuk Mas melakukannya dengan cara melakukan supervisi dan melihat bagaimana kinerja tenaga kependidikan tersebut bekerja dan selalu mensurvey kegiatan setelah itu baru mengevaluasi setiap akhir tahun kegiatan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah SD Negeri Lubuk mas yaitu Bapak Gunawan, S.Pd saat wawancara sebagai berikut:

Bagaimana Bapak melakukan pengawasana dan pengendalian terhadap tenaga kependidikan?

⁸⁰ Wika Arlina, *Wawancara*, Tanggal 25 Maret 2022

“Untuk pengawasan dan pengendalian disini kita ada supervisi kegiatan mereka melihat bagaimana cara mereka bekerja seperti membuat suart serta dalam persiapan surat menyurat”.⁸¹

Hasil wawancara dengan kepala sekolah diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada staf TU SD Negeri Lubuk Mas yaitu ibu Meri, S.Pd sebagai berikut:

“Pernah biasanya kepala sekolah selalu mengecek surat yang kami buat sudah benar atau belum dan mengecek buku surat masuk dan keluar, arsip tentang surat daftar kehadiran setiap harinya dari absen baik itu dari tenaga kependidikan maupun guru”.⁸²

Wawancara kepada staf TU lainnya yaitu ibu Wika Arlina, S.Kom sebagai berikut:

“iya, kepala sekolah selalu mengecek data-data atau pekerja kami. Dia selalu mengawasi kami”.⁸³

Kemudian wawancara kepada staf TU lainnya yaitu bapak Yayan Dwi Helmi Yanse, S.Pd sebagai berikut:

“iya, kepala sekolah selalu mengawasi pekerjaan kami setiap pada karyawannya. Apabila salah satu tugas dari kepala sekolah mengawasi. Jadi, dia berkewajiban melaksanakan pengawasan”.⁸⁴

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan pengawasan dan pengendalian kinerja tenaga kependidikan baik itu dari segi pembuatan surat menyurat maupun absen karyawan sekolah tersebut baik itu tenaga kependidikan maupun dewan guru. Dan salah satu tugas dari kepala sekolah adalah mengawasi. Jadi, pengawasan sangat penting disini.

⁸¹ Gunawan, *Wawancara*, Tanggal 23 Maret 2022

⁸² Meri, *Wawancara*, Tanggal 28 Maret 2022

⁸³ Wika Arlina, *Wawancara*, Tanggal 25 Maret 2022

⁸⁴ Yayan Dwi Helmi Yanse, *Wawancara*, Tanggal 9 April 2022

b. Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah kepada staf TU untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala sekolah memberikan masukan-masukan atau saran-saran kepada staf TU mengenai kedisiplinan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah SD Negeri Lubuk Mas yaitu Bapak Gunawan, S.Pd saat wawancara sebagai berikut:

Apakah Bapak pernah memberikan dorongan motivasi terhadap staf TU yang ada disini ?

“Biasanya untuk pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan saya berikan secara langsung seperti pembinaan kedisiplinan, semangat dalam bekerja seperti ada tenaga kependidikan yang keluar saat jam bekerja maka akan diberikan motivasi dengan tujuan visi dan misi seorang tenaga kependidikan bahwa tugasnya adalah bekerja dengan baik sesuai dengan SOP dalam bekerja”.⁸⁵

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Staf TU yaitu ibu Meri, S.Pd sebagai berikut:

“Iya kepala sekolah memberikan motivasi kepada semua staf TU yang ada disini baik secara langsung seperti kedisiplinan dan harus semangat dalam bekerja”.⁸⁶

Wawancara dengan staf TU lainnya yaitu ibu Wika Arlina, S.Pd sebagai berikut:

“Iya kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada kami supaya kami semangat dalam bekerja”.⁸⁷

⁸⁵ Gunawan, *Wawancara*, Tanggal 23 Maret 2022

⁸⁶ Meri, *Wawancara*, Tanggal 28 Maret 2022

⁸⁷ Wika Arlina, *Wawancara*, Tanggal 25 Maret 2022

Kemudian wawancara kepada staf TU lainnya yaitu bapak Yayan Dwi Helmi Yanse, S.Pd sebagai berikut:

“Kepala sekolah selalu memberikan kami motivasi semangat dalam bekerja walaupun secara lisan”.⁸⁸

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dengan harapan bahwasanya kinerjatenaga kependidikan akan semakin baik. Akan tetapi pemberian motivasi ini tidak sering dilakukan. Jika dilihat dari kegiatan pemberian motivasi ini sangat dibutuhkan oleh tenaga kependidikan. Untuk tetap semangat dalam bekerja, peran kepala sekolah disini memberikan motivasi sangat berpengaruh terhadap tenaga pendidik dan kependidikan karena sebagai kepala sekolah harus selalu memberikan arahan-arahan yang baik untuk karyawannya.

c. Pemberian Penghargaan

Untuk pemberian penghargaan dalam hal ini memang Kepala Sekolah SD Negeri Lubuk Mas ini belum memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan karena baru 5 bulan menjadi kepala sekolah di Desa Lubuk Mas, tetapi ini sudah direncanakan bulan depan. Berdasarkan pernyataan kepala sekolah SD Negeri Lubuk Mas wawancara sebagai berikut:

Apakah bapak pernah memberikan penghargaan terhadap tenaga kependidikan yang dimiliki kinerja yang baik dalam bekerja?

⁸⁸ Yayan Dwi Helmi Yanse, *Wawancara*, Tanggal 9 April 2022

“Untuk pemberian penghargaan dalam hal ini memang kepala sekolah SD Negeri Lubuk Mas ini belum memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan karena kepala sekolah baru menjabat sebagai kepala sekolah di bulan 10 tahun 2021, beliau mengatakan sudah direncanakan memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang memiliki kinerja tenaga kependidikan yang baik”.⁸⁹

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada staf TU yaitu ibu Meri, S.Pd sebagai berikut:

“Untuk penghargaan belum ada untuk sekarang karena bapak sekolah sekolah baru menjabat di SD Negeri Lubuk Mas akan tetapi untuk penghargaan ini sudah direncanakan oleh kepala sekolah”.⁹⁰

Wawancara kepada staf lainnya yaitu ibu Wika Arlina, S.Kom sebagai berikut:

“Untuk saat ini kepala sekolah belum memberika penghargaan tetapi kepala sekolah selalu memberikan motivasi kerja kepada kami supaya lebih semangat dalam bekerja”.⁹¹

Kemudian wawancara kepada staf lainnya yaitu bapak Yayan Dwi Helmi Yanse, S.Pd sebagai berikut:

“Kalau penghargaan itu belum ada tetapi kepala sekolah selalu memberikan kami motivasi dalam bekerja dan lebih meningkatkan kinerja kami sebagai tenaga kependidikan supaya kedepannya lebih baik lagi dari sebelumnya”.⁹²

Melihat hasil wawancara diatas menunjukan kepala sekolah belum memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan ataupun guru yang memiliki kinerja yang baik, walaupun itu belum terlaksana tetapi kepala sekolah selalu memberi semangat dan terpacu untuk memberikan

⁸⁹ Gunawan, *Wawancara*, Tanggal 23 Maret 2022

⁹⁰ Meri, *Wawancara*, Tanggal 28 Maret 2022

⁹¹ Wika Arlina, *Wawancara*, Tanggal 25 Maret 2022

⁹² Yayan Dwi Helmi Yanse, *Wawancara*, Tanggal 9 April 2022

kontribusi yang maksimal sebagai seorang tenaga kependidikan yang baik. Untuk meningkatkan kinerja mereka supaya lebih baik lagi dari sebelumnya.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara

a. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk indicator yang pertama yaitu pembinaan disiplin tenaga kependidikan dan pembinaan tenaga kependidikan oleh kepala sekolah telah diterapkan atau telah dijalankan seperti kepala sekolah sering supervisi dan mengingatkan kepada staf-staf TU nya untuk datang dan bekerja tepat waktu, selalu menerapkan kedisiplinan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas.

b. Kecepatan dan Ketepatan Kerja

Melihat hasil wawancara di atas menunjukan kepala sekolah sudah mensupervisi karyawan yang bekeja dan bagaimana kecepatan dan ketepatan kerjanya. Disini sudah dijelaskan mereka bekerja sesuai SOP. Tetapi kepala sekolah tidak setiap hari mensupervisi karyawan.

c. Pelayanan Tenaga Kependidikan

Menurut hasil observasi penulis yang dilakukan selama penelitian, staf TU menunjukkan pelayanan yang kurang maksimal bahkan sangat tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan sikap staf TU yang tidak ramah, cuek dan cenderung masa bodoh terhadap peneliti. Sikap seperti ini seharusnya tidak diperlihatkan oleh staf TU. Ini menunjukkan bahwa pelayanan tenaga kependidikan tidak baik.

2. Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara

a. Pengawasan dan Pengendalian Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan pengawasan dan pengendalian kinerja tenaga kependidikan baik itu dari segi pembuatan surat menyurat maupun absen karyawan disekolah tersebut baik itu tenaga kependidikan maupun dewan guru. Dan salah satu tugas dari kepala sekolah adalah mengawasi. Jadi, pengawasan sangat penting disini.

b. Pemberian Motivasi

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan dengan harapan bahwasannya kinerja tenaga kependidikan akan semakin baik. Akan tetapi pemberian motivasi ini tidak sering dilakukan. Jika dilihat dari fungsinya kegiatan pemberian motivasi ini sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk tetap semangat dalam bekerja, peran

kepala sekolah disini memberikan motivasi sangat berpengaruh terhadap tenaga pendidik dan kependidikan karena sebagai kepala sekolah harus selalu memberikan arahan-arahan yang baik untuk karyawannya.

c. Pemberian Penghargaan

Melihat hasil wawancara di atas menunjukan kepala sekolah belum memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan ataupun guru yang memiliki kinerja yang baik, walaupun tidak seberapa tetapi ada untuk membuat mereka semangat dan terpacu untuk memberikan kontribusi yang maksimal sebagai seorang tenaga kependidikan yang baik. Untuk meningkatkan kinerja mereka supaya lebih baik lagi dari sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian di SD Negeri Lubuk Mas peneliti dapat membuat beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas kurang baik terbukti dari pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pelayanan tenaga kependidikan, dan kecepatan dan ketepatan kerja. Dapat dilihat dari pelayanan tenaga kependidikan, pelayanan staf TU menunjukkan pelayanan yang kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan sikap staf TU yang tidak ramah, cuek dan cenderung masa bodoh terhadap masyarakat/tamu. Sikap seperti ini seharusnya tidak diperhatikan oleh staf TU. Ini menunjukkan bahwa pelayanan tenaga kependidikan kurang baik.
2. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas tergolong baik, dapat dilihat dari pengawasan, pengendalian, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan. Meskipun belum terlaksananya pemberian penghargaan, akan tetapi sudah direncanakan bulan depan.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah SD Negeri Lubuk Mas untuk tetap memberikan motivasi kepada tenaga pendidi dan kependidikan khususnya dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
2. Bagi staf TU SD Negeri Lubuk Mas untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya, memberikan layanan yang baik kepada seluruh masyarakat sekolah maupun tamu sekolah, dan menjalankan tugasnya dengan maksimal baik saat ada kepala sekolah maupun tidak ada kepala sekolah.
3. Bagi pihak sekolah SD Negeri Lubuk Mas untuk mengoptimalkan sarana dan prasarana gguna untuk menunjang proses belajar mengajar.
4. Bagi siswa SD Negeri Lubuk Mas untuk tetap mempertahankan prestasinya baik akademik maupun non akademik serta semangat meraih cita-cita.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara, A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remadja Rosdakarya, 2006).
- Arikunto Suharsimi," *Prosedur Penelitian*", (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).
- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004).
- Bambang Kusriyanto, *Manajemen Kinerja*,(Rajawali press, Jakarta, 2013).
- D.Sormin, (2017). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 29 Padangsidimpuan. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman*, 2(1).
- Daft L, Richard, 2003, *manajemen*, Jakarta:Erlangga.
- Danim Sudarwan & Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka, 2009).
- Destina Paningrum dan Rusnandari Retno Cahyani, *Model efektivitas kerja dalam menunjang kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan*(Surakarta : Fakultas bisnis dan komunikasi).
- F Siagian, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(2).
- Iskandar, "*Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*". (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010).
- Isna Ayyussaur, Rahma. "*Peran Kepala Tata Usaha Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Smpn 1 Sumbergempol.*" (2020).
- Jennifer Gareth R Jones, dan George, (2003), *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson Education, Inc, New Jersey.
- John, Suprihanto, *Manajemen*. UGM PRESS, 2018.

Juliet Corbin dan Anselm Strauss "*Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003).

Koontz, et al, *Management*, Seventh Edition, 1980, by McGraw Hill Inc.

Luki Ahyar Aziz, *Manajemen Kinerja Guru Berbasis Sasaran Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Multisitus Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Trenggalek)*, (Tulungagung : Desertasi Tidak Diterbitkan, 2003).

Maida Kirana, *Kitab Suci Guru Motivasi Pembakar Semangat Untuk Guru* (Yogyakarta: Araksa, 2012).

Moelong Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000).

Mohamad, Juliantoro, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah* 5.2 (2017).

Mulyasa E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* ,(Jakarta,: Bumi Aksara, 2012).

Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional-Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004).

Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Bandung: PT Emaja Rosdakarya, 2018).

Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2007).

Mulyasa. E, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011).

Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar Ruzz, 2008).

Nasib Tua Lumban, Paningkat Siburian, and Gaol, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5.1 (2018).

- Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Transito, 2002).
- Nila Kesumawati and Puspitasari, Yeni, Tobari, "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP* (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) 6.1 (2020).
- Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan Sekolah* (Jakarta, Director Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Kependidikan Depdiknas, 2008).
- Robbins, Stephen P, (2003), *perilaku organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Rusdinal, Nurhizrah Gistituti, Riski, and Hidayatul, "Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3.6 (2021).
- Sagala Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta 2013)
- Sagala Syaiful, *Konsep dan Makna Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta 2013).
- Sofian Efendi dan Masri Singarimbun, "*Metode Penelitian Survei*", (Jakarta: LP3ES, 1989).
- Sugiyono,"*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*", (Bandung : Alfabeta, 2010).
- Suharsimi, Arikunto, 2006, dan Lia Yuliana, 2008, *Manajemen pendidikan*, Yogyakarta: Aditiya Media dan FIP UNY.
- Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).
- Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Tekni*, (Bandung: Tarsito, 1982).
- Syaifullah M.Pd., *Model efektivitas kerja dalam menunjang kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan*.
- Syanputri, *Analisi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan (studi kasus sembilan fakultas institut pertanian Bogor)*.
- Umar Husein, "*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*", (Jakarta: Grafindo Persada, 2005).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: 2003).

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Pasal 3 *Tentang Dasar, Fungsi, Dan Tujuan Pendidikan*.

Usman, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, 2013)

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013).

Wahyudi, Amiruddin, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010).

Observasi awal di SD Negeri Lubuk Mas pada tanggal 13 November 2021.

L

A

M

P

I

R

A

N

PENDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara
 - a. Apakah Bapak Pernah Melakukan Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan?
 - b. Bagaimana Pelayanan Tenaga Kependidikan?
 - c. Bagaimana Bapak Menilai Kecepatan Dan Ketepatan Kerja Mereka?
2. Bagaimana Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara
 - a. Bagaimana Bapak Melakukan Pengawasan Dan Pengendalian Terhadap Tenaga Kependidikan?
 - b. Apakah Bapak Pernah Memberikan Pendorongan Motivasi Terhadap Staf TU?
 - c. Apakah Bapak Pernah Memberikan Penghargaan Terhadap Tenaga Kependidikan Yang Memiliki Kinerja Yang Baik?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Jalan : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor : SD Tahun 2022

Tentang

PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang** :
- Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
 - Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat** :
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup ;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup ;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi ;
 - Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/15447, tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2018-2022.
 - Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
 - Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0047 tanggal 21 Januari 2019 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Memperhatikan**
- Surat Rekomendasi dari Tadris Bahasa Indonesia Nomor: /FT.2/PP.00.9/TBIND/2021 Tanggal November 2021
 - Berita Acara Seminar Proposal Hari Selasa, 9 November 2021

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

Pertama

- Dr. Hamengkubuwono, M.Pd** 196508261999031001
- Siswanto, M.Pd.I** 160801012

Dosen Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : **Pebri Imelda**

N I M : **18561012**

JUDUL SKRIPSI : **"Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara**

- Kedua** : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;

Ditetapkan di Curup,

Pada tanggal 14 Januari 2022



Tembusan :

- Rektor
- Bendahara IAIN Curup;
- Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama;
- Mahasiswa yang bersangkutan;



**PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH DASAR NEGERI LUBUK MAS
KECAMATAN RAWAS ULU**

Alamat : Jalan Depati Kurus Desa Lubuk Mas Kecamatan Rawas Ulu (31656)

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421.2/ 54 /SDN-LBM/2022

Berdasarkan Surat Rekomendasi dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Nomor : 122/In.34/FT/PP.00.09/01/2022. Maka yang bertanda tangan di bawah ini kepala sekolah SD Negeri Lubuk Mas:

Nama : Gunawan, S.Pd
Nip : 198210182009031003
Jabatan : Kepala Sekolah SD Negeri Lubuk Mas

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Pebri Imelda
Nim : 18561012
Jurusan/Prodi : Tarbiyah/MPI
Judul Skripsi : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara

Telah selesai melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar (SD) Negeri Lubuk Mas dari tanggal 22 Maret s/d 15 April 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Lubuk Mas, 10 Mei 2022
Kepala Sekolah

Gunawan, S.Pd
198210182009031003





**PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Alamat Jalan Lintas Sumatera Km.76 Desa Lawang Agung Musi Rawas Utara 31654

SURAT KETERANGAN

Nomor : 073/ 17 /DPM-PTSP/2022

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : **MUHAMMAD HAMDAN MAWARDI, ST**
Jabatan : Plt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu

Berdasarkan Surat Dari Institut Agama Islam Negeri Curup Nomor :
122/In.34/FT/PP.00.09/01/2022, tanggal 10 Januari 2022 tentang Permohonan Izin
Penelitian Institut Agama Islam Negeri Curup Fakultas Tarbiyah, maka dengan ini
menerangkan bahwa :

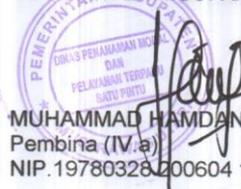
Nama : FEBRI IMELDA
NIM : 18561012
Judul : Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja
Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten
Musi Rawas Utara

Untuk Izin Penelitian di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi
Sumatera Selatan dan bersedia mentaati peraturan perundang-undang yang berlaku,
serta wajib lapor kembali setelah selesai penelitian.

Demikian surat keterangan, ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Ditetapkan di Muara Rupit
Pada tanggal 02 Maret 2022

Pit. KEPALA DINAS PERANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA


MUHAMMAD HAMDAN MAWARDI, ST
Pembina (IV.a)
NIP.19780328200604 1 010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBİYAH

Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

Nomor : 128 /In.34/FT/PP.00.9/01/2022
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Hal : Permohonan Izin Penelitian

10 Januari 2022

Kepada Yth. Pelayan Terpadu Satu Pintu(PTSP) Muratara

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Febri Imelda
NIM : 18561012
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / MPI
Judul Skripsi : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara
Tempat Penelitian : SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan.
Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih

Wakil Dekan I,

Baryanto, MM., M.Pd
NIP. 19690723 199903 1 004

Salinan : disampaikan Yth :

1. Rektor
2. Warek 1
3. Ka. Biro AUA

Surat Keterangan Telah Wawancara

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Wika Arlina

Pekerjaan : Staf TU

Alamat : Pasar Surulangun

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa IAIN Curup, yaitu :

Nama : Pebri Imelda

Nim : 18561012

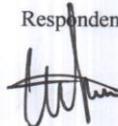
Jurusan/ prodi : Tarbiyah / MPI

Telah mengadakan wawancara dalam rangka penelitian dan menyusun skripsi dengan judul "*Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara*"

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Lubuk Mas, 25Maret 2022

Responden



Wika Arlina, S.Kom

Surat Keterangan Telah Wawancara

Saya yang bertan datangan di bawah ini :

Nama : Gunawan, S.Pd

Pekerjaan : Kepala Sekolah SD Negeri Lubuk Mas

Alamat : Desa Sukomoro

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa IAIN Curup, yaitu :

Nama : Pebri Imelda

Nim : 18561012

Jurusan/ prodi : Tarbiyah / MPI

Telah mengadakan wawancara dalam rangka penelitian dan menyusun skripsi dengan judul "*Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara*"

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Lubuk Mas, 23 Maret 2022

Responder



Surat Keterangan Telah Wawancara

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Wika Arlina

Pekerjaan : Staf TU

Alamat : Pasar Surulangun

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa IAIN Curup, yaitu :

Nama : Pebri Imelda

Nim : 18561012

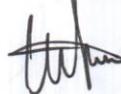
Jurusan/ prodi : Tarbiyah / MPI

Telah mengadakan wawancara dalam rangka penelitian dan menyusun skripsi dengan judul "*Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara*"

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Lubuk Mas, 25Maret 2022

Responden



Wika Arlina, S.Kom

Surat Keterangan Telah Wawancara

Saya yang bertan datangan di bawah ini :

Nama : Gunawan, S.Pd

Pekerjaan : Kepala Sekolah SD Negeri Lubuk Mas

Alamat : Desa Sukomoro

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa IAIN Curup, yaitu :

Nama : Pebri Imelda

Nim : 18561012

Jurusan/ prodi : Tarbiyah / MPI

Telah mengadakan wawancara dalam rangka penelitian dan menyusun skripsi dengan judul "*Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara*"

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Lubuk Mas, 23 Maret 2022

Responder



Gunawan, S.Pd

NIP. 198210182009031003



IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : PERA MELDA
 NIM : 18561012
 FAKULTAS/PRODI : TAJRIYAH / MAJLISAH PENDIDIKAN ISLAM
 PEMBIMBING I : DR. HAMENG KUMAWONG, M.Pd
 PEMBIMBING II : SUWANTO, M.Pd.
 JUDUL SKRIPSI : MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MELAKUKAKAN KINERJA TERHADAP KEPENDIDIKAN DI 50 NEGERI BUKAN MAS KAWA TEN MAJU BAWAR UTARA.

* Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;

* Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;

* Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diajukan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : PERA MELDA
 NIM : 18561012
 FAKULTAS/PRODI : TAJRIYAH / MAJLISAH PENDIDIKAN ISLAM
 PEMBIMBING I : DR. HAMENG KUMAWONG, M.Pd
 PEMBIMBING II : SUWANTO, M.Pd.
 JUDUL SKRIPSI : MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MELAKUKAKAN KINERJA TERHADAP KEPENDIDIKAN DI 50 NEGERI BUKAN MAS KAWA TEN MAJU BAWAR UTARA.

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I,

Dr. H. Hameng Kumawong, M.Pd.
 NIP. 1950831199031001

Pembimbing II,

Suwarto, M.Pd.
 NIP. 190801012



IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	9/1/22	Acc revisi		
2	15/5/22	Perbaikan		
3	24/5/22	perbaikan		
4	27/5/22	Acc jalan		
5				
6				
7				
8				



IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	19/1/2022	1. Mengetahui Kapan Sekolah 2. halaman bab di tambah. 3. footnote		
2	25/1/2022	Revisi footnote.		
3	31/1/2022	Tambahkan teori dibab 2 dan revisi bab 3		
4	09/2/2022	Acc Bab I-IV untuk lampir & Penulisan		
5	22/2/2022	konsep Redaman uap dan		
6	12/2/2022	Bimbingan bab IV-V		
7	19/2/2022	Perbaikan Penulisan Abstrak dan Kesimpulan		
8	20/2/2022	Acc untuk uap		

DOKUMENTASI





RIWAYAT HIDUP PENULIS



Pebri Imelda adalah nama penulis ini. penulis lahir dari pasangan bapak Saparuddin ibu Masro namun penulis dibesarkan dari ibu Masro dan bapak sambung Hatob yang merupakan anak ke-2 dari 5 saudara. Penulis dilahirkan di Desa Jangkat, kecamatan Rawas Ulu, Kabupaten Musi Rawas Utara, Provinsi Sumatera Selatan. pada tanggal 07 Februari 2000. Penulis mengawali pendidikan di SD Negeri Jangkat pada 2006, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Menengah Pertama yakni pada tahun 2012 di SMP Negeri Pangkalan Pada Tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Menengah Atas di SMA Negeri 1 Surulangun hingga tahun 2018. Kemudian di tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan Strata (SI) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah di perguruan tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.