

**KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 9 MUARO JAMBI**

SKRIPSI



ISTIQOMAH

NIM: 203190021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI TAHUN
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

**KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 9 MUARO JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1)
Manajemen Pendidikan Islam Pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



ISTIQOMAH

NIM: 203190021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI TAHUN
2023**



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI

Jl. Jambi-Ma.Bulian Km.16 Simp.Sungai Duren Kab.Muaro Jambi 36363
Telp/Fax: (0741) 58183-584138 Website : www.uinjambi.ac.id

NOTA DINAS

Hal : Nota Dinas
Lampiran : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Di Jambi

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami sebagai pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara/i:

Nama Mahasiswa	Istiqomah
Nim	203190021
Program studi	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudara/i tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Jambi, Maret 2023
Pembimbing I

Dr. Rusmini. M. Pd. I
NIP. 197806062005012008



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**

Jl. Jambi-Ma.Bulian Km.16 Simp.Sungai Duren Kab.Muaro Jambi 36363
Telp/Fax: (0741) 58183-584138 Website : www.uinjambi.ac.id

NOTA DINAS

Hal : Nota Dinas
Lampiran : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Di Jambi

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami sebagai pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara/i:

Nama Mahasiswa	Istiqomah
Nim	203190021
Program studi	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudara/i tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Jambi, Maret 2023
Pembimbing II

Suci Fitriani, M. Sc. Ed.
NIDN. 2011039404



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN STS Jambi. Jl. Jambi-Ma Bulian
Km.16 Simp.Sungai Duren Kab.Muaro Jambi 36363

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

No : B- 260/D-I/KP.01.2/05 /2023

Skrripsi dengan judul "Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi" Yang telah dimunaqasahkan oleh sidang Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi pada:

Hari :Kamis
Tanggal :13 April 2023
Jam :08:30-09:30 WIB
Tempat :Gedung Lama, Ruang Akademik
Nama :Istiqomah
Nim :203190021
Judul :Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi

Telah diperbaiki sebagaimana hasil sidang diatas dan telah diterima sebagai bagian dari pernyataan pengesahan perbaikan skripsi.

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. H. Mahmud MY, M. Pd (Ketua Sidang)		03/05 23
2	Yuliana Afifah, M. Pd (Sekretaris Sidang)		04.05.2023
3	Bawaihi, M. Pd. I (Penguji I)		04/05 2023
4	Hamdi Zas Pendi, M. Pd (Penguji II)		03/05 23
5	Dr. Rusmini, M. Pd. I (Pembimbing I)		4/5-23
6	Suci Fitriani, M. Sc. Ed (Pembimbing II)		04.05.2023

Jambi, April 2023
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN STS Jambi



Dr. Hj. Fadilah, M. Pd
NIP: 196707111992032004

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Mahasiswa : Istiqomah
Nim : 203190021
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi

Menyatakan bahwa tugas akhir (Skripsi) ini benar-benar karya yang saya tulis sendiri, bukan plagiasi dari karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan. Pemikiran, ide dan temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tugas akhir (Skripsi) ini dikutip dan dirujuk sesuai dengan kode etik penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ternyata dalam tugas akhir (Skripsi) ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia diproses sesuai dengan aturan dan Perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dalam keadaan sadar tanpa adanya paksaan siapapun.

Jambi, Maret 2023

Mahasiswa



Istiqomah

NIM. 203190021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sembah sujud kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkan ku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam selalu terlimpahkan untuk
Nabi Muhammad SAW.

Kupersembahkan skripsi ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Ayah Bastoni dan ibuku Siti Haminah tercinta sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karyaku ini untuk Ayah dan Ibu yang telah memberikan kasih dan sayang, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk Ayah dan Ibu bahagia karna ku sadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih.

Untuk ayah dan ibu yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendo'akanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik, kepada kakakku nur faizah adikku isrohah zulaili serta keluargaku, terimakasih kepada kalian yang telah mendoakanku dan memberikan semangat kepadaku dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Jak lupa kepada sahabat-sahabatku dan teman seperjuangan khususnya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku hingga akhirnya penulisan skripsi ini selesai.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: ١٠٥)

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Anonim, 2021:203).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Puji syukur Panjatkan atas Kehadiran Allah SWT. Yang telah Melimpahkan Segala kemudahan Sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana semestinya, Sholawat berangkaian salam kita Junjungkan Kepada Nabi Besar kita Muhammad SAW yang telah membawa Keberkahan bagi kita semua.

Skripsi ini disusun sebagaimana semestinya untuk sebagai salah satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak yang membantu, memberikan motivasi - motivasi masukan yang bersifat membangun. maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan Kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Su'aidi, M.A, Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
2. Ibu Dr. Rafiqoh Ferawati, S.E.,M.EI. Selaku Wakil Rektor I. Bapak Dr. As'ad, M.PD. Selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Dr. Barlul Ulum, M.A. Selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
3. Ibu Dr. Hj. Fadillah, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
4. Ibu Prof. Risnita, M.Pd. Selaku Wakil Dekan I. Bapak Dr. Najmul Hayat, S.Ag. M. Pd. I. Selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Yusria, S. Ag, M. Ag. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
5. Bapak Dr. H. Mahmud MY, S.Ag, M.Pd Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
6. Ibu Uyun Nafi'ah MS, M.Pd Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
7. Bapak Dr. Rusmini, M.Pd. I. Selaku Dosen Pembimbing I Selaku pembimbing saya dalam Penyusunan Tugas akhir Skripsi.
8. Ibu Suci Fitriani, M. Sc. Ed Selaku Dosen Pembimbing II Selaku pembimbing saya dalam Penyusunan Tugas akhir Skripsi.
9. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
10. Kepada Kepala Sekolah dan Semua Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi tempat penelitian yang telah bersedia membantu memberikan informasi serta data dalam penyusunan Skripsi ini.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih dan rasa syukur semoga kebaikan kita semua dibalas oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca semua aamin yarobal'alam.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jambi, Maret 2023
Penulis

Istiqomah

NIM. 203190021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Istiqomah
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi

Penelitian ini membahas tentang Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi. Yang bertujuan, 1). untuk mengetahui kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi. 2) untuk mengetahui kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi. 3) untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat di SMK Negeri 9 Muaro Jambi. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Pokok permasalahan dalam penelitian ini masih ada guru yang melanggar tata tertib sekolah dan kurang disiplin hadir serta kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dijelankannya. Sumber data yang diperoleh melalui kepala sekolah, guru, tata usaha dan siswa. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data yang digunakan yaitu keikutsertaan, meningkatkan ketekunan, triangulasi dan diskusi teman sejawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi sudah dilaksanakan akan tetapi belum maksimal, dalam hal ini kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang berupa tindakan yang diawali dengan perencanaan dilaksanakan dalam bentuk rapat diawal tahun pelajaran baru dengan mengacu pada visi dan misi sekolah. Dengan adanya kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terlihat positif dari hasil yang diraih oleh sekolah, atau prestasi sekolah, yang merupakan kerja keras dari semua warga sekolah yang tergambar dari berbagai prestasi yang diraih sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran.

Kata Kunci: Kebijakan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Sekolah Menengah Kejuruan

ABSTRACT

Name : Istiqomah
Study Program : Management of Islamic Education
Title : Headmaster Policy in Improving Teacher Performance at State Vocational High School 9 Muaro Jambi

This study discusses the Headmaster Policy in Improving Teacher Performance at State Vocational High School 9 Muaro Jambi. Which aims, 1). to find out the principal's policy in improving teacher performance at SMK Negeri 9 Muaro Jambi. 2) to determine teacher performance at SMK Negeri 9 Muaro Jambi. 3) to determine the supporting factors and inhibiting factors at SMK Negeri 9 Muaro Jambi. This study uses qualitative research, data collection is done by interviews, documentation, and observation. The main problem in this study is that there are still teachers who violate school rules and lack discipline in attending and are not responsible for the tasks they carry out. Sources of data obtained through school principals, teachers, administration and students. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion. The data validation techniques used were participation, increasing persistence, triangulation and peer discussion. The results of this study indicate that the school principal's policy of improving teacher performance at Muaro Jambi 9 State Vocational High School has been implemented but not optimal, in this case the school principal in improving teacher performance in the form of actions that begin with planning carried out in the form of meetings at the beginning of the school year with reference to the vision and mission of the school. With the school principal's policy in improving teacher performance, it looks positive from the results achieved by the school, or school achievements, which are the hard work of all school members as reflected in the various achievements achieved by the school. Thus it can be concluded that the principal's policy in improving teacher performance really makes a good contribution to the advancement of the quality of learning.

Keywords: Headmaster Policy, Teacher Performance, Vocational High School

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian29
 B. Setting dan Subjek Penelitian30
 C. Jenis dan Sumber Data30
 D. Teknik Pengumpulan Data32
 E. Teknik Analisis Data33
 F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data34
 G. Jadwal Penelitian37

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum38
 1. Sejarah Singkat SMK Negeri 9 Muaro Jambi38
 2. Profil SMK Negeri 9 Muaro Jambi39
 3. Struktur Organisasi40
 4. Visi dan Misi SMK Negeri 9 Muaro Jambi42
 5. Keadaan Guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi43
 6. Keadaan Pegawai dan Staff di SMK Negeri 9 Muaro Jambi45
 7. Keadaan Siswa47
 8. Keadaan Sarana dan Prasarana48
 B. Temuan Khusus dan Pembahasan50
 1. Kinerja Guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi50
 2. Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi53
 3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan62
 B. Saran63

DAFTAR PUSTAKA64

LAMPIRAN70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Guru SMK Negeri 9 Muaro Jambi	45
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan SMK Negeri 9 Muaro Jambi	47
Tabel 4.3 Jumlah Siswa SMK Negeri 9 Muaro Jambi	48
Tabel 4.4 Jumlah Siswa Perjurusan	49
Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana SMK Negeri 9 Muaro Jambi	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.4 Struktur	42
Gambar 2. Foto SMK Negeri 9 Muaro Jambi	74
Gambar 3. Foto Bersama Ibuk Kepala Sekolah SMK Negeri 9 Muaro Jambi.....	76
Gambar 4. Foto Bersama Guru Pendidikan Agama Islam	77
Gambar 5. Foto Bersama Guru Bahasa Inggris	78
Gambar 6. Foto Bersama Ibuk Tata Usaha.....	78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunting Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunting Jambi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrument Pengumpulan Data	67
Lampiran 2. Data Informan	74
Lampiran 3. Kartu Bimbingan	75
Lampiran 4. Daftar Riwayat	77



Hak cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip, sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses menuju satuan pendidikan sebagai sekolah yang bermutu tentu menghadapi banyak kendala, tidak semudah seperti membicarakannya. Banyak permasalahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal yang dihadapi oleh satuan pendidikan. Tinggi dan rendahnya mutu pendidikan adalah sangat terkait dengan mutu kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas kinerja guru. Jika seorang kepala sekolah kompeten pada bidangnya walaupun dia memiliki sumber daya guru yang terbatas kemampuannya, maka dia akan mampu memaksimalkan potensi yang terbatas (Wahlstrom dan Louis, 2008:463).

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peran yang sangat penting, kepemimpinan akan berjalan secara efektif dan efisien apabila dilaksanakan oleh seseorang pemimpin yang jujur, bertanggung jawab, transparan, cerdas, memahami tugas dan kewajibannya, memahami anggotanya, maupun memotivasi, dan berbagai sipat baik yang terdapat dalam diri seorang pemimpin (Suryadi, 2018:51).

Kebijakan seorang pimpinan atau kebijakan kepala sekolah sering menjadi titik fokus pakar dalam bidang ilmu pengetahuan maupun bidang ilmu lain khususnya mengenai kebijakan kepala sekolah karena merupakan orang yang bertanggung jawab dengan keberadaan suatu lembaga dalam bidang pendidikan (Mulyasa, 2009:216).

Yoyon Bahtiar Irianto (2012:34) berpendapat bahwa kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang digunakan sebagai arahan untuk mencapai tujuan. Sebagai pimpinan atau pemimpin disuatu lembaga pendidikan, kepala sekolah bertugas dan bertanggung jawab dalam menunjukkan lembaga pendidikan atau sekolah yang dipimpin olehnya.

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia. Pendidikan sangat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan untuk meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh.

Pendidikan dapat dipahami sebagai pengukuhan manusia yang merupakan rangkaian tentang kesadaran akan dunia yang mendalam sebagai man of action (Ondi Saondi dkk, 2021:7).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau untuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran dilembaga pendidikan sekolah.

Kinerja guru juga merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan didalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian (Rusyan, 2000:17).

Pasal (1) Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengenalan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peran yang sangat penting. Kepemimpinan akan berjalan secara efektif dan efisien apabila dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang jujur, bertanggung jawab, transparan, cerdas, memahami tugas dan kewajibannya, memahami anggotanya,



akhirat nanti terhadap apa yang dipimpinnya. Dalam penelitian ini, seseorang kepala sekolah adalah seorang khalifah atau pemimpin bagi para guru dan siswa-siswi yang dipimpinnya.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti di SMK Negeri 9 Muaro Jambi menemukan bahwa kebijakan kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi masih belum maksimal, oleh karena itu peneliti melihat bahwa masih ada guru yang melanggar tata tertib sekolah dan kurang disiplin hadir serta kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalankannya.

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Muaro Jambi adalah lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan kementerian agama, yang menjadi kebanggaan dan idola masyarakat karena keberadaannya ia mendapat dukungan secara moral dari pemerintah melalui kementerian agama. Kepala sekolah tersebut dapat mewujudkan sekolah yang berkualitas, mampu mencetak guru etos kerja yang tinggi, dan mampu mencetak peserta didik yang berprestasi, serta berakhlak mulia.

Sebagai gambaran umum, kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi tidak terlepas dari kepala sekolah yang berwawasan masa depan, sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin. Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Muaro Jambi diharapkan agar bertanggung jawab terhadap kelangsungan proses pembelajaran sesuai dengan bagian kerjanya. Agar hal tersebut tetap berjalan, manajemen yang dilaksanakan secara maksimal dalam menjalankan visi dan misi sekolah dan output yang dihasilkan tetap menjadi jawaban.

Berdasarkan hasil observasi diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi masih belum maksimal. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti ingin membahas judul skripsi ini tentang **Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi**

B. Fokus Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti. Oleh karena itu peneliti hanya mengkaji Bagaimana Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi Pematang Gajah.



C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guruyang ada di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?
2. Bagaimana kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian yang berjudul kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi Pematang Gajah bertujuan untuk:

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.
- b. Untuk mengetahui kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.
- c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Agar mengetahui bagaimana kebijakan kepala sekolah di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.
- b. Sebagai wawasan bagi penulis dalam bidang pendidikan dalam kaitannya dengan peran kepala sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN STUDI RELEVAN

A. Kajian Pustaka

1. Kebijakan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kebijakan

Kebijakan dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) mempunyai arti kepandaian, kemahiran, kebijaksanaan, rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan asas rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara suatu bertindak, pernyataan, cita-cita, tujuan, prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran, garis haluan (KBBI Gramedia Pustaka, 2008:190).

Kebijakan adalah suatu ketentuan dari pimpinan yang berbeda dengan aturan yang ada, yang dikenakan kepada seseorang karena adanya alasan yang dapat diterima untuk tidak memerlukan aturan yang berlaku (Ali Imron, 2008:16).

Kata "kebijakan" merupakan terjemahan dari kata "policy" yang berarti mengurus masalah atau kepentingan umum, atau berarti juga administrasi pemerintah. Kebijakan lebih berat menekankan pada tindakan atau (produk) yaitu kebijakan yang diterapkan secara subjektif. Dalam pengertian operatifnya, kebijakan bisa diartikan sebagai:

- 1) Suatu penggarisan suatu ketentuan-ketentuan.
- 2) Yang bersifat sebagai pedoman, pegangan atau bimbingan untuk mencapai kesepahaman dalam maksud, cara, dan sasaran.
- 3) Bagi setiap usaha dan kegiatan sekelompok yang berorganisasi.
- 4) Sehingga terjadi dinamisasi gerak tindakan yang terpadu, dan seirama mencapai tujuan bersama (H. M. Hasbullah, 2015:37).

Suwitri, S. (2008:16) menyatakan bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan, terdapat dua langkah pilihan yang dapat dilakukan yaitu mengimplementasikan secara langsung dan melalui kebijakan turunan dari

organisasi, metode dan prosedur yang menegaskan dan mendukung kebijakan bidang pendidikan (Muhammad Munadi & Barnawi, 2011:19).

b. Kepala Sekolah

1. Definisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai salah seorang guru yang ditunjuk untuk memimpin suatu sekolah. Kepala sekolah juga seorang tenaga fungsional pendidik yang mendapatkan kewajiban untuk memimpin suatu sekolah. Sekolah merupakan tempat di mana terlaksananya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara pendidik sebagai yang memberi pelajaran dan peserta didik yang mendapatkan pelajaran.

Kepala sekolah merupakan pimpinan puncak di sekolah. Sekolah memiliki beberapa komponen, diantaranya adalah pendidik, staf, peserta didik. Sehingga kepala sekolah adalah pimpinan pendidik, staf dan peserta didik. Sebagai seorang pimpinan, kepala sekolah dapat juga didefinisikan sebagai cara atau usaha seseorang dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan pendidik, staf, peserta didik serta pihak yang terhubung, untuk dapat berperan dalam memperoleh tujuan yang telah disepakati bersama (Depag, 2001:9).

Untuk melihat berhasil atau tidaknya seorang kepala sekolah dalam melaksanakan visi dan misi sekolah yang telah disepakati dapat ditentukan oleh kemahiran manajemen sekolah yang bersangkutan. Sedangkan peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah akan memberi pengaruh yang besar terhadap kemahiran manajemen sekolah tersebut. Sehingga berhasil atau tidaknya seorang kepala sekolah dalam meraih tujuannya sangat dipengaruhi peranan kepemimpinan di sekolahnya.

Besarnya pengaruh peranan kepala sekolah dalam keberhasilan sekolah tidak membuat seorang kepala sekolah hanya sebagai seorang leader tapi masih banyak peranan lain yang mesti dilakoni seorang kepala sekolah. Seperti yang dituliskan Saifudin bahwa pada lingkungan pendidikan dasar menengah dikenal dengan singkatan EMALSIM yaitu educator, manager, administrator, leader, supervisor, innovator, dan motivator (Saifudin, 2008:47).

Eduktor adalah orang yang memberikan pemahaman, petunjuk dan pendidikan. “Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia daring, *Manager* adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu”. *Administator* adalah orang yang mempunyai kemampuan memerintah yang sangat baik atau pemimpin dibidang pelaksanaan, peraturan, prosedur dan kebijakan. Supervisor adalah pengawas utama atau pengontrol utama. *Leader* adalah pemimpin suatu kegiatan. *Innovator* adalah orang yang melakukan pembaharuan atau penemu cara baru. Dan *motivator* adalah orang yang mendorong timbulnyamotivasi pada orang lain untuk menjalankan sesuatu.

c. Fungsi dan Peranan Kepala Sekolah

Peranan Kepala sekolah adalah sebagai salah satu manajer pendidikan. Maju mundurnya kinerja sebuah organisasi ditentukan oleh sang manajer. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan pemegang kunci kesuksesan sebuah sekolah. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, maka kepala sekolah sebaiknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai manajer pendidikan.

Berkenaan untuk itu, seorang manajer pendidikan mempunyai lima fungsi pokok adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggungjawab pada keamanan, kesejahteraan dan perubahan peserta didik yang ada dalam lingkungan sekolah.
- 2) Bertanggungjawab pada keberhasilan dan kesejahteraan karier guru.
- 3) Berkewajiban memberikan layanan seutuhnya yang berharga bagi peserta didik dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain.
- 4) Bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua organisasi pendukung.
- 5) Bertanggungjawab untuk memperkenalkan peserta didik terbaik melalui berbagai cara (Marno dan Triyo Supriyatno, 2008:34)



Sebagaimana Danim dan Suparno mengemukakan bahwa: Kepala sekolah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kepalasekolahan dan kemampuannya di bidang manajerial. Pendapat di atas menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sedemikian penting untuk menjadikan sebuah sekolah pada tingkatan yang efektif. Asumsinya adalah bahwa sekolah yang baik akan selalu memiliki kepala sekolah yang baik, artinya kemampuan profesional kepala sekolah dan kemampuannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh potensi sumber daya sekolah menjadi jaminan keberhasilan sebuah sekolah. Untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan pekerjaannya dan dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada di sekolah maka kepala sekolah harus memahami perannya.

d. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Dalam suatu institusi Seorang pemimpin hendaknya memahami betul apa yang menjadi tugas dan peranannya di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu memahami tugas dan peranannya sebagai kepala sekolah, terutama berkaitan dengan administrasi sekolah yang akan dikembangkannya.

Pada hakikatnya, prioritas tugas dari kepala sekolah adalah berusaha memecahkan problematika pendidikan setelah diketahui adanya kekeliruan dalam pengaturan dan menunjang mengembangkan kemampuan mengajar guru sehingga terwujudnya pengelolaan pendidikan dan proses belajar mengajar yang lebih baik. Tugas ini tidaklah suatu pekerjaan mudah karena pekerjaan ini lebih bersifat pelayanan profesional.

Disamping itu, dikemukakan oleh Nawawi bahwa yang menjadi tugas utama Kepala Sekolah adalah meliputi tujuh bidang tugas yaitu:

- 1) bidang akademik yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di dalam dan di luar sekolah.
- 2) bidang ketatausahaan dan keuangan sekolah
- 3) bidang kesiswaan



- 4) bidang kepegawaian
- 5) bidang gedung dan perlengkapan sekolah
- 6) peralatan pelajaran dan
- 7) bidang hubungan sekolah dan masyarakat. Jadi, esensi Kepala sekolah sebagai pimpinan suatu sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan belajar secara efektif dan efisien (Ramayulis dan Mulyadi, 2017:80)

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah tidak hanya kepada atasan saja melainkan ada tugas dan tanggung jawab kepala sekolah terhadap rekan sesama kepala sekolah lainnya. Hal ini seperti yang dituliskan wahjosumidjo, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah terhadap sesama rekan kepala sekolah adalah “memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan kepala sekolah yang lain dan lingkungan baik dengan instansi terkait maupun tokoh masyarakat. Dengan adanya tugas dan tanggung jawab kepala sekolah terhadap sesama rekan kepala sekolah maka diharapkan dapat memelihara hubungan kerja sama dengan sesama kepala sekolah dan lingkungan yang akan menciptakan organisasi sekolah yang mampu tumbuh dan berkembang.

Peran kepala sekolah kepada bawahan adalah dengan berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf, dan siswa. Menurut wahjosumidjo, peran kepala sekolah terhadap bawahan sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah diangkat dengan surat keputusan oleh atasan yang mempunyai wewenang dalam pengangkatan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- b. Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas serta hak-hak dan sanksi yang perlu dilaksanakan.
- c. Kepala sekolah secara hirarki mempunyai atasan langsung dan bawahan.
- d. Kepala sekolah mempunyai hak pengangkatan, gaji dan karier.
- e. Kepala sekolah terikat oleh kewajiban, peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- f. Kepala sekolah berkewajiban dan bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan.
- g. Kepala sekolah dibatasi masa jabatannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jember
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jember



h. Kepala sekolah sewaktu-waktu dapat diganti, diberhentikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengangkatan kepala sekolah berdasarkan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap bawahannya dengan menciptakan peraturan dan kebijakan sekolah demi kemajuan dan keberhasilan sekolah.

Secara umum tugas dan peran kepala sekolah memiliki lima dimensi kompetensi sebagaimana termaktub pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan kompetensi sosial.

Secara rinci kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu:

1) Kepribadian:

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
- f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Manajerial

- a. Penyusunan perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Pengembangan organisasi sekolah/madrasah bersesuaian terhadap kepentingan.
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pemanfaatan sumber daya sekolah/madrasah secara maksimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah /madrasah menuju lembaga pengajaran yang efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

- e. Membangun budaya dan iklim sekolah/madrasah yang konstruktif dan kreatif terhadap proses belajar mengajar peserta didik.
 - f. Menerapkan sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pemanfaatan secara maksimal.
 - g. Melaksanakan interaksi sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka menciptakan sokongan ide, sumber belajar, dan pembaharuan sekolah/madrasah.
 - h. Mengurus peserta didik dalam rangka penyambutan peserta didik baru, dan penempatan serta pengembangan daya tampung peserta didik.
 - i. Mewujudkan pengembangan kurikulum dan aktivitas pembelajaran sesuai dengan cita-cita dan misi pendidikan nasional.
 - j. Menyelenggarakan finansial sekolah/madrasah sesuai dengan asas pengelolaan yang akuntabel, terbuka, dan tepat guna.
 - k. Menjalankan administrasi sekolah/madrasah dalam membantu pencapaian target sekolah/madrasah.
 - l. Mengoperasikan unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam menyokong aktivitas pembelajaran peserta didik disekolah/madrasah.
 - m. Mengaplikasikan sistem informasi sekolah/madrasah menyangkut penyusunan program yang ditetapkan.
 - n. Pendayagunaan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan administrasi sekolah/madrasah.
 - o. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan penerapan program kegiatan sekolah/madrasah dengan strategi yang cermat, serta mempersiapkan aksi berikutnya.
- 3) Kewirausahaan
- a. Membuat perubahan yang bermanfaat bagi pengembangan sekolah/madrasah.
 - b. Bekerja keras untuk meraih kesuksesan sekolah/madrasah sebagai lembaga pembelajaran yang efektif.
 - c. Mempunyai motivasi yang kuat untuk berhasil dalam menjalankan tugas utama dan fungsinya sebagai atasan sekolah/madrasah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



- d. Pantang menyerah dan senantiasa menemui jalan keluar untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi sekolah/madrasah.
- e. Mempunyai jiwa kewirausahaan dalam mengatur kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4) Supervisi

- a. Merancang program supervisi akademik dalam rangka pengembangan profesional guru.
- b. Melakukan supervisi akademik terhadap guru dengan memakai pendekatan dan teknik supervisi yang akurat.
- c. Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesional guru.

5) Sosial

- a. Bekerjasama dengan kelompok lain untuk keperluan sekolah/madrasah.
- b. Mengikuti aktivitas sosial kemasyarakatan.
- c. Mempunyai kepekaan sosial terhadap orang atau pihak lain.

e. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun secara kelompok (Daryanto, 2006:82)

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain dapat dianalisis dalam kriteria sebagai berikut.

- a. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta tepat waktu dan dapat sasaran.

- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
- d. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan disekolah.
- e. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim dan manajemen sekolah
- f. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Karwati (2015:66) menyatakan bahwa kinerja guru ialah tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan “*level of performance*” atau level kinerja. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan/diatas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif. Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, dan psikomotor. Guru bekerja dimulai dengan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pembelajaran.

Guru yang mempunyai kinerja atau kinerja guru dapat diartikan sebagai komitmen para guru sebagai suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Guru profesional bukan hanya untuk satu kompetensi saja, yaitu kompetensi profesional, tetapi guru profesional semestinya meliputi semua kompetensi. Menurut Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.



Prawirosento menjelaskan bahwa kinerja guru adalah jaminan yang akan tercapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga dengan baik dan yang dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh atau usaha-usaha yang dilakukan, dan yang pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam lembaga (Ahmad Susanto, 2016:69).

Kompri (2016:130) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil keluaran dari suatu proses atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai perkalian antara kemampuan dan motivasi dan kinerja yang rendah merupakan hasil motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Dengan demikian kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memadu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan.

Uhar Suharsaputra (2010:144) berpendapat bahwa kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Veithzal Rivai mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah tanggung apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. kinerja bukan hanya berkaitan dengan prestasi kerja melainkan juga proses dari kerja juga disebut kinerja (Veithzal Rivai, 2003:309).

Taylor & Tyler (2012:3628) berpendapat bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja mensyaratkan adanya semangat kerja yang didalamnya termasuk beberapa nilai keberhasilan baik untuk organisasi maupun seseorang. Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang guru yang profesional Selanjutnya, evaluasi yang

diberikan kepada guru dalam proses belajar mengajar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas.

Kinerja guru adalah merupakan hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumberdaya yang ada. Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Guru merupakan profesi dimana ia menuntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan (Martinis Yamin dkk, 2010:81).

Nana Sudjana (2011:107) menyatakan bahwa kinerja guru ditunjukkan dari:

- a. Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya, seperti tujuan, materi, alokasi waktu dan alatbserta sumber belajar.
- b. Menyusun program pengajaran.
- c. Melaksanakan proses belajar mengajar, seperti menerapkan berbagai metode, strategi, pendekatan, kiat, seni belajar, memilih sumber belajar, dan menggunakan media pembelajaran.
- d. Menilai hasil belajar siswa.
- e. Melakukan kegiatan pembelajaran

Kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru. Artinya, untuk memiliki kinerja baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi, seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik (Suprihatiningrum, 2013:138-139).

Kinerja guru merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjalinnya

kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standart mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan (Moh. Roqib & Nur Fuadi, 2011:22).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. kinerja guru dalam proses mengajar adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak dalam rangka pembinaan peserta didik untuk pencapaian tujuan.

b. Kemampuan Yang Dimiliki Oleh Guru

Sopan Adrianto dkk (2005:45) berpendapat bahwa kemampuan merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai kondisi yang diharapkan. Perilaku yang diharapkan merupakan wujud dari kemampuan seseorang. Berarti orang yang memiliki kemampuan adalah benar-benar orang yang mempunyai keahlian dibidangnya, atau dikenal dengan istilah "profesional". Guru sebagai salah satu komponen dalam sistem pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan siswa, memiliki peranan penting dalam menentukan arah dan tujuan dari suatu proses pembelajaran. Oleh karena itu seorang guru dituntut menguasai sejumlah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan proses pembelajaran, antara lain:

- a) Kemampuan menguasai bahan/materi pembelajaran.
- b) Kemampuan dalam mengelola kelas.
- c) Kemampuan dalam menggunakan metode, media, dan sumber belajar.



- 4) Kemampuan untuk melakukan penilaian baik proses maupun hasil (M. Sobry Sutikno, 2013:45).

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Mulhis dan Jackson ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan Mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Hubungan mereka dengan organisasi (Didi Pianda, 2018:51).

Sedangkan menurut Mulyasa (2007:227) berpendapat bahwa sedikitnya terdapat sepuluh faktor internal maupun eksternal antara lain: Dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, kelompok diskusi terbimbing, layanan perpustakaan.

Hamzah & Nina Lamatenggo (2018:53-57) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: Kepribadian dan Dedikasi, Pengembangan Profesi, Kemampuan Mengajar, Hubungan dan Komunikasi, Hubungan dengan Masyarakat, Kedisiplinan, Kesejahteraan, Iklim Kerja.

Mathis dan Jackson berpendapat, terdapat beberapa aspek yang dapat member pengaruh terhadap kinerja, antara lain:

a) Kemampuan/keahlian

Kemampuan sebenarnya merupakan hasil/capaian kerja oleh guru dalam melakukan pekerjaan yang menjadi bebannya yang berdasar pada pengalaman guru, kecakapan guru dan intensitas serta waktu.

b) Motivasi

Dorongan dapat berkembang dari internal ataupun eksternal dari seseorang yang berfungsi menimbulkan semangat besar ketika melaksanakan

suatu pekerjaan dengan mengarahkan seluruh keahlian dan keterampilan yang dimiliki untuk memperoleh capaian kerja sehingga dapat mencapai keinginannya dengan adanya kepuasan dalam dirinya biasa disebut dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja dalam diri seseorang berguna untuk menjadi pengaruh terhadap semangat kerja seseorang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dengan begitu seseorang bisa member hasil kerja yang kualitasnya dan kuantitasnya baik. Dengan demikian sehingga guru memerlukan motivasi bekerja dan dapat dijadikan pengaruh kepada dirinya sehingga semangat kerja dalam menghasilkan kinerja yang baik akan meningkat.

c) Dukungan yang diterima

Adanya rasa positif, perasaan suka, serta dukungan dari orang yang penting dihidupnya, diakui orang lain, keyakinan seorang serta dorongan secara langsung dari seseorang.

d) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

Sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara baik dan tepat waktu, bertanggung jawab, sikap berani dalam pengambilan resiko keputusan yang diciptakan ataupun dilaksanakan.

e) Hubungan dengan organisasi

Hal tersebut penting karena menyangkut sepanjang mana kemauan dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi beban serta kewajibannya, taat, melaksanakan hal yang harus dipatuhi dengan pemahaman serta bertanggung jawab secara penuh(Mathis, dan Jackson, 2006:8).

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru:

- 1) Kemampuan.
- 2) Upaya
- 3) Peluang atau kesempatan. (Suhardiman (2012:35).

Faktor kemampuan yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Para pegawai harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

kebutuhan. Jadi kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Faktor upaya yaitu harus ada upaya dari seluruh orang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja.

Faktor peluang atau kesempatan yaitu sekecil apapun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi (Kompri, 2014:163-164).

Jadi disini kinerja guru sedikit banyak akan mempengaruhi hasil kemampuan kerjanya dan kinerja harus dimulai dari kepala sekolah sebagai teladan yang pertama. Kepala sekolah adalah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks kinerja guru sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinannya, dan cara dia melihat perkembangan kedepannya yang bersifat visioner.

d. Tugas dan Fungsi Seorang Guru

Tugas guru secara umum adalah mendidik, dalam operasionalisasinya mendidik adalah rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, membentuk contoh dan membisakan.

Tugas Khusus.

Sebagai pengajar

Sebagai pengajar, guru bertugas merencanakan program pengajaran, melaksanakan program yang telah disusun dan telah melaksanakan penilaian setelah program itu dilaksanakan.

Sebagai pendidik

Sebagai pendidik, guru bertugas mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian sempurna.

Sebagai pemimpin

Sebagai pemimpin, guru bertugas memimpin dan mengendalikan diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, menyangkut upaya pengarahan,

pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, partisipasi atas program yang dilakukan.

4) Memberikan motivasi hidup

Kalau kamu perhatikan dengan jelas, guru biasanya akan menyelipkan pesan-pesan moral tentang kehidupan di sela-sela kegiatan mengajar. Guru misalnya akan menyuruh kamu untuk bersemangat dalam belajar, menjadi anak yang berguna bagi masa dan bangsa, dan lainnya.

5) Menunjukkan pentingnya kesabaran

Salah satu sifat yang mesti dimiliki oleh guru adalah sabar. Kamu tahu kan, ada beragam sifat dan karakter murid-murid di kelas yang mesti dihadapi oleh guru. Guru mesti punya kesabaran yang tinggi untuk sifat dan karakter ungu murid yang beragam. Kamu pasti akan melihat sifat sabar seorang guru di kelas saat mengajar.

6) Belajar dari ketulusan seorang guru

Seorang guru di waktu yang sama wajib mendidik anak murid dan tentu anaknya sendiri. Mendidik dua anak yaitu anak murid dan anak kandung gak mudah. Dalam hal ini, guru harus memiliki ketulusan yang besar dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada muridnya demi masa depan yang cerah.

7) Guru membantumu akrab dengan teman-teman di kelas

Tetap sadar, peran guru untuk mendekatkanmu dengan teman-teman di kelas sudah sejak SD hingga SMA. Beberapa cara seperti bertukar tempat duduk, kerja kelompok, dan diskusi pembelajaran biasanya dilakukan oleh guru.

Fungsi guru cukup berat tentu saja membutuhkan sosok seorang guru atau pendidik yang utuh dan tahu dengan kewajiban dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik. Adapun fungsi guru adalah sebagai berikut:

1) Fungsi sebagai pengajar (Instruksional)

Fungsi untuk melaksanakan tugas mengajar (*to teach*), tugas ini secara kejuruan merupakan tugas tradisional. System instruksional dibentuk oleh 2 konsep, yaitu system dan instruction, yang diartikan sebagai suatu perangkat dari bagian-bagian yang diikat atau dipersatukan oleh beberapa bentuk hubungan saling mempengaruhi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

Istilah tersebut digunakan untuk menunjukkan suatu proses belajar mengajar. Disamping itu juga ada unsur lainnya yang menyempurnakan proses belajar mengajar ini, yaitu unsur komponen dan proses. Antara tujuan, komponen, dan proses memiliki hubungan yang saling menentukan.

Pada sistem instruksional sekurang-kurangnya memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi rencana dan proses (*reality*). Dalam dimensi rencana merujuk pada prosedur atau langkah-langkah yang seharusnya dilampaui dalam mempersiapkan terjadinya proses belajar mengajar. Dalam dimensi realita merujuk pada interaksi kelas atau system ruang kelas.

2) Fungsi sebagai pendidik (*Educational*)

Fungsi ini bagi guru sebenarnya merupakan fungsi yang pokok yaitu fungsi untuk mendidik, sebab guru bukan hanya menjalankan tugas mengajar tetapi juga mendidik, bahkan fungsi mendidik ini harus lebih diutamakan dan harus merupakan fungsi sentral guru. Dengan fungsi educationalnya seorang guru tidak hanya berusaha agar siswanya menjadi pandai tetapi ia akan berusaha agar siswanya menjadi orang dewasa.

B. Studi Relevan

1. Jurnal Zainap Hanim, Dian Septiana Sari 2020 “Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Ar Rahman Samarinda”

Hasil penelitian ini membahas tentang (1) kebijakan kepemimpinan kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah sekolah dengan merekrut guru tambahan, berbagi jam mengajar dengan guru yang baru direkrut dan memberikan tugas administrative kepada pekerja administrasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru. Kebijakan kepala sekolah memengaruhi kinerja beberapa guru (2) kendala manajemen sekolah yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam pengambilan keputusan disebabkan oleh beberapa guru dan pekerja administrasi yang tidak disiplin, tidak mampu dan tidak terampil (3) solusi yang dibuat oleh kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru termasuk partisipasi guru dalam setiap kegiatan sekolah yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



dapat meningkatkan kinerja guru. Persamaan dalam penelitian ini adalah tentang membahas Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja guru. Perbedaannya adalah tempat penelitian, dan upaya yang dibuat oleh kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru dalam setiap kegiatan sekolah.

Jurnal Murni 2019 “Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Stkip An-Nur Nanggroe Aceh Darussalam”

Hasil penelitian (1) kinerja guru di madrasah aliyah labuhan haji timur aceh selatan sudah berjalan dengan sesuai yang diharapkan, misalnya guru sudah menerapkan kedisiplinan dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, tapi walaupun demikian ada menjalankan tugasnya. (2) kebijakan kepala sekolah dengan pemberdayaan dan partisipasi, sistem standar kehadiran 90%, membina sifat transparansi, penerapan manajemen qalbu dan pemberian sanksi. (3) kendala kepala sekolah yaitu banyak kasus yang ditemukan guru yang belum mampu menyusun program pengajaran, dan kurangnya kedisiplinan. Sedangkan penelitian yang akan diteliti oleh penulis membahas tentang Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.

3. Skripsi Supria Hadi 2017” Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bukit Bener Meriah”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan empat cara yaitu rapat pembagian tugas guru, mengarah guru untuk membuat RPP, peningkatan kapasitas guru melalui program monitoring dan evaluasi kinerja guru. Model-model kinerja yang diterapkan di SMP adalah model kinerja Rob Norris, model kinerja Oregon dan model kinerja Stanford. Hambatan dalam meningkatkan kinerja guru adalah faktor ekonomi dari guru tersebut dan tidak disiplin guru. Perbedaan yang terdapat di dalam penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti adalah penelitian ini lebih fokus membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bener



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

meriah. Sedangkan peneliti membahas tentang kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.

Jurnal Waway Qodratullah Suhendar 2021”Implementasi kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Daarut Tauhiid Boarding School Bandung”

Hasil penelitian menunjukan ada 3 (tiga) kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yakni (1) Guru wajib mengumpulkan dokumen pembelajaran; (2) Meningkatkan kualitas proses pembelajaran, dan (3) sertifikasi keahlian untuk guru produktif. Ketiga kebijakan tersebut diimplementasikan melalui (1) pemberian reward and punishment, (2) pengawasan kinerja guru secara ketat, (3) komunikasi terbuka dengan guru, (4) pemberdayaan MGMP, (5) kunjungan rutin ke kelas, (6) melengkapi sarana prasarana, (7) penyusunan kurikulum khas SMK DTBS, (8) penyelenggaraan pelatihan, (9) membangun kerjasama dengan pihak luar, (10) menghilangkan remedial test, (11) melakukan koordinasi berjenjang, (12) pembiayaan secara penuh oleh sekolah, serta (13) pembuatan surat perjanjian. Persamaan dalam penelitian adalah sama-sama meneliti tentang metode penelitian kualitatif dan perbedaannya adalah peneliti terdahulu membahas tentang Implementasi kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Daarut Tauhiid Boarding School Bandung sedangkan peneliti membahas tentang kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 muaro jambi

5. Tesis Abdul Rasyid 2010” Kebijakan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru (Studi Terhadap Perspektif Pembinaan SMA Negeri I Watang Pulu Kabupaten Sidrap)

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa: 1. proses implementasi kebijakan kepala sekolah dilakukan dengan cara; mengadakan rapat awal tahun, pembagian tugas, mengadakan rapat koordinasi, dan diterbitkannya surat keputusan pembagian tugas. 2. Bentuk-bentuk kebijakan kepala sekolah ada dua yaitu kebijakan makro (program) berupa instruksi kepala sekolah agar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

membuat rencana pembelajaran dan melakukan kontrak belajar dengan peserta didik. Persamaan peneliti ini dengan peneliti penulis yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan perbedaannya peneliti ini lebih memfokuskan tentang kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.

6. Skripsi Syifa Musyafa 2019” Hubungan Kebijakan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Purwokerto”

hasil penelitian ini yaitu penelitian diinterpretasikan bahwa kebijakan kepala sekolah dan kinerja guru saling berhubungan, walaupun hasil perhitungan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang atau cukup. Dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel kebijakan dengan kinerja guru sebesar 0,453 dengan signifikansi 0,003 ($\text{sig} < 0.005$), maka terdapat hubungan antara kebijakan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 3 Purwokerto. Persamaannya peneliti ini dengan peneliti penulis adalah sama-sama menggunakan pendekatan metode penelitian sama-sama kualitatif deskriptif dan lokasi penelitiannya sama-sama di lingkungan SMK sedangkan perbedaannya adalah peneliti ini difokuskan dengan pada kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah lokasi penelitian ini terletak di Purwokerto sedangkan lokasi penelitian penulis terletak di jalan sungai dayut desa pematang gajah, kecamatan Jaluko, kabupaten Muaro Jambi.

7. Skripsi Fauzi Mukaromah 2020”Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung”

Hasil penelitian ini mengungkapkan yaitu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Azhar 3 Bandar Lampung meliputi: 1) menganggap guruguru, pegawai itu sebagai mitra kerja 2) menerapkan kedisiplinan waktu, 3) menempatkan dan memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikan 4) dilakukan kegiatan pelatihan diluar sekolah, 5) menyediakan sumber belajar, media dan alat pembelajaran. 6) melaksanakan 5 nilai budaya kerja kemenag yaitu integritas,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

profesional, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al azhar 3 Bandar Lampung sudah dilaksanakan melalui program yang dibuat sekolah.

8. Skripsi Rabadi 2019” Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri I Blangkejeren”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik karena dari 8 indikator ada enam terlaksana dan ada 2 indikator yang belum terlaksana, adapun indikator ialah: pemberian motivasi, semangat kerja, pembinaan, disiplin, memberi konsultasi, pemberian penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap, dan perilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, mengembangkan profesi guru, sedangkan untuk kinerja guru pun sudah baik, karena dari enam indikator ada empat indikator terlaksana dengan maksimal. Adapun indikator ialah: menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, menguasai kajian akademik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidikan merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan. Persamaan yang terdapat didalam penelitian terdahulu dengan yang akan diteliti sekarang adalah sama membahas tentang penelitian kualitatif dan perbedaan penelitian terdahulu membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri I Blangkejeren sedangkan peneliti yang saat ini membahas tentang kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan suatu pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana penelitian ini hanya menggambarkan atau memaparkan data-data penelitian yang berhubungan dengan kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi. Menurut Sugiyono (2016:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang dilakukan secara langsung kepada subjek penelitian dimana terdapat peneliti menjadi instrument kunci dalam penelitian, kemudian hasil penelitian yang diperoleh diuraikan dalam bentuk kata yang tertulis.

Deskriptif yang dimaksud yaitu dengan memberikan gambaran, kondisi dan fenomena yang sebenarnya mengenai perilaku kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi.

Data yang disimpulkan melalui beberapa responden di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi. Selanjutnya dianalisis satu persatu menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan logis, yang nantinya dapat mengungkapkan secara konkrit tentang Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi, (Afrizal,2014:139).

2. Metode Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan penulis untuk melakukan riset. Dengan desain penelitian dapat memberikan prosedur untuk

mendapatkan informasi yang diperlukan menyusun dan menyelesaikan masalah dalam penelitian.

Desain penelitian yang digunakan oleh penelitian yaitu deskriptif yang bertujuan untuk menyelidiki suatu masalah atau situasi mengenai Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi, sehingga mendapatkan pengetahuan dan pemahaman yang baik.

B. Setting dan Subjek Penelitian

1. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi, terletak di Jalan Sungai Dayut, Desa Pematang Gajah, Kecamatan Jaluko, Kabupaten Muaro Jambi. Mengenai alasan mengapa peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan sesuai judul yang penulis teliti mengenai Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi. Peneliti melihat bahwa Kebijakan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi sudah dilaksanakan akan tetapi belum maksimal, dan kepala sekolah belum terlalu tegas terhadap kebijakan yang telah ditetapkan, dan belum melaksanakan kebijakan yang sepenuhnya dalam peningkatan kinerja gurunya, sehingga perhatian yang serius dalam proses meningkatkan kinerja guru masih kurang adanya perubahan.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang memberikan informasi tentang hal-hal yang diteliti, sekaligus paham dan mengerti dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini subjek yang akan diteliti oleh penulis adalah kepala sekolah, guru, tata usaha dan siswa.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu data yang bersifat kualitatif, jenis data dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil dari penelitian kepada sumbernya tanpa adanya pihak ketiga atau perantara. Sumber yang dimaksud bisa berupa manusia atau benda sesuai dari jenis data yang diperlukan dalam penulisan. Wawancara dengan Kepala Sekolah, guru, tata usaha dan siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi, observasi dilakukan di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi dan dokumentasi didapatkan melalui data-data yang dimiliki oleh Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi yang berkaitan dengan penelitian ini (Afrizal,2014:139)

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber sekunder meliputi komentar, interpretasi, atau pembahasan tentang material original.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh, apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber datanya responden. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya dapat berupa benda, gerak atau proses sesuatu. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka catatanlah yang menjadi sumber data. Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepala sekolah

Data atau informasi yang peneliti terima dari kepala sekolah adalah mengenai bagaimana perilaku kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi, peran kepala sekolah disini adalah peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.

2. Guru dan tata usaha

Guru atau informasi yang peneliti terima dari guru yaitu bahwa dengan adanya bantuan kerja sama dari kepala sekolah, sarana dan

prasarana yang mendukung akan meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.

3. Arsip, dokumen, kejadian dan peristiwa

Data atau informasi yang peneliti kumpulkan dari arsip, dokumen, dan peristiwa yaitu historis sekolah dan keadaan umum sekolah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian teknik pengumpulan data dilaksanakan oleh peneliti sendiri, langsung terjun kelapangan mengumpulkan sejumlah informasi berkenaan dengan implementasi tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Karena tujuan awal dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, tanpa mengetahui teknik dari pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat menghasilkan data yang sempurna memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Berikut teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap apa saja yang akan diteliti. Observasi menjadi suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologi dan psikologis (Sukardi,2013:37).

Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi nonpartisipan. Penulis tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Penulis mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan tentang fakta dilapangan. Teknik observasi nonpartisipan tidak menuntut adanya partisipasi penulis dalam kegiatan yang dilakukan oleh nara sumber. Metode observasi nonpartisipan ini digunakan untuk menggali informasi melalui pengamatan secara langsung terhadap kondisi objek penelitian. Hal ini dapat membantu penulis untuk mengumpulkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara yaitu merupakan pertemuan langsung yang direncanakan atau pewawancara dan yang diwawancarai untuk saling bertukar pikiran, guna

memberikan atau menerima informasi tertentu yang diperlukan dalam penelitian (Moleong, 2005:62) metode wawancara yang peneliti terapkan ialah wawancara langsung kepada informan yang ada dilokasi penelitian yaitu kepala sekolah dan guru. Sebelum melakukan wawancara, peneliti menyiapkan bahan wawancara berupa pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan permasalahan penelitian.

Penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya (Siyoto dan Sodik, 2015:77). Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai situasi dan kondisi dan situasi yang akan diteliti.

Untuk memperoleh data dokumentasi, penulis dapat mengambil dokumentasi berupa foto, arsipan dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan mendeskripsikan dan menganalisis kegiatan pembinaan pengembangan kinerja guru di Yayasan Insan Madani Jambi. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Namun penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Sugiyono (2013:243) berpendapat bahwa tehnik pengolahan dan penafsiran data tersebut dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah yang dapat dari

catatan-catatan penulis dilapangan (Tanzeah dan Suyitno,2006:175) data yang direduksi memberikan gambaran jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari bila diperlukan.

Reduksi data yang dilakukan oleh peneliti adalah mencakup segala hal pokok yang akan diteliti agar peneliti akan lebih mudah dalam mengumpulkan data yang akan dilanjutkan selanjutnya.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, sebuah reduksi data langkah seterusnya merupakan penyajian data yang dilakukan peneliti merupakan dengan teks yang bersifat negative, penyajian data ini akan memudahkan untuk memahami apa yang telah terjadi. Serta akan berubah ketika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data seterusnya.

Adapun metode yang penulis gunakan dalam pemberian makna terhadap data-data yang berupa jawaban yang diperoleh tersebut adalah dengan metode kualitatif, yaitu menguraikan data sesuai dengan fenomena yang terjadi.

3. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah seterusnya dalam analisis data kualitatif merupakan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Kesimpulan awal yang didefinisikan yang bersifat sementara, serta akan berubah ketika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data seterusnya.

F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Guna pemeriksaan terhadap keabsahan data merupakan untuk menyanggah balik serta dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah atau sebagai penguat keabsahan data,menjamin bahwa data yang sudah di peroleh dapat dipercaya. Agar data di dalam penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan sebagai penelitian ilmiah penulis melakukan teknik uji keabsahan data, ada empat teknik yang digunakan oleh penulis antara lain sebagai berikut:

1. Perpanjangan keikutsertaan

Perpanjangan keikutsertaan dilakukan oleh peneliti ditempat penelitian secara langsung dengan waktu yang cukup lama, sebagai upaya mencari tau penyimpanan yang mengurangi keabsahan datanya nanti. Dengan perpanjangan keikutsertaan ini berarti peneliti kembali kelapangan untuk melakukan pengamatan agar memperoleh data yang akurat, terpercaya dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya.

Dengan melakukan perpanjangan keikutsertaan, diharapkan dapat menjalin hubungan yang baik, muncul sikap yang saling terbuka antara peneliti dan informan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang akurat. Perpanjangan keikutsertaan dapat menguji kredibilitas data penelitian. Data yang sudah didapatkan akan dicek kembali kelapangan untuk mengetahui benar atau tidak, jika telah melakukan perpanjangan keikutsertaan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri.

2. Meningkatkan ketekunan

Perlunya meningkatkan ketekunan dan kecermatan dalam penelitian agar supaya dapat mencatat urutan fenomena yang terjadi dengan baik agar data dapat dipertahankan keabsahannya. Meningkatkan ketekunan merupakan cara mengontrol penelitian apakah data yang sudah terkumpul dan disajikan sudah benar atau belum. Meningkatkan ketekunan dalam penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti:membaca referensi penelitian terdahulu. Dengan cara ini maka dapat dipastikan peneliti akan menjadi cermat dalam membuat sebuah penelitian karya ilmiah menjadi semakin berkualitas

3. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik penguji keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu diluar data pokok. (Sugiono, 2016:205) terdapat tiga jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Triangulasi dengan sumber: menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang digunakan.

2. Triangulasi waktu: data yang didapatkan dengan cara wawancara. Bisa juga dilakukan dengan observasi atau tehnik lain dengan waktu yang berbeda dilakukan dengan berulang-ulang sampai mendapat keabsahan data.
4. Diskusi dengan teman sejawat

Diskusi dengan teman sejawat merupakan langkah akhir dalam penelitian untuk menguji keabsahan data yang sudah diperoleh oleh penulis, guna memastikan bahwa data yang telah diperoleh benar-benar real bukan semata-mata persepsi individu penulis saja. Melalui ini juga penulis dapat menerima ide atau masukan yang menjuru pada penelitian penulis untuk meninjau keabsahan data.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Singkat SMK Negeri 9 Muaro Jambi

SMK Negeri 9 Muaro Jambi mulai didirikan pada tahun 2011 berdasarkan keputusan bupati No 474 TAHUN 2011 dengan alasan melihat kondisi siswa lulusan SMP dan Madrasah di kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi banyak yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sekolah ini menggunakan agama islam sebagai pegangan utama pendidikan agamanya. Sebagai salah satu lembaga pendidikan formal selalu melakukan perubahan-perubahan dan inovasi baik secara fisik maupun potensi profesionalisme guru yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan serta melahirkan siswa-siswi yang berfotensi dan intelektual yang dilandasi iman dan taqwa.

SMK Negeri 9 Muaro Jambi terletak pada kondisi geografis pedesaan. Sehingga sebagian besar orang tua siswa tergolong ekonomi lemah. Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah telah membawa perubahan yang maju dalam peningkatan kualitas pendidikan bagi masyarakat Muaro Jambi dan sekitarnya sehingga SMK Negeri 9 Muaro Jambi ini bisa bersaing dengan sekolah yang ada didaerah Muaro Jambi. Adapun sejak didirikan tahun 2011 sampai dengan sekarang telah terjadi 3 kali pergantian kepala sekolah yaitu:

Tabel 4.1

No	Tahun Periode	Nama
1	2011-2013	Hanapi, S. Pd. M. Pd
2	2013-2019	Drs. Abd. Rifa'i
3	2019-Sekarang	Ir. Inggit Gunarsih, S. Pd

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi dari awal tahun 2011 sampai tahun 2019 telah terjadi 3 kali pergantian

kepala sekolah. Pergantian kepemimpinan ini seiring dengan perkembangan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi.

2. Profil SMK Negeri 9 Muaro Jambi

a.	Nama Sekolah	: SMK Negeri 9 Muaro Jambi
b.	Kode Registrasi (Nns)	: 401100702009
c.	Npsn	: 69788560
d.	Sk Pendirian	
	No Sk	: No.474 Tahun 2011
	Tanggal	: 11-11-2011
e.	Sk Operasional	
	No Sk	: 450/Kep.Bub/Disk/2013
	Tanggal	: 8-10-2013
f.	Status Tanah	
	Kepemilikan Tanah	: Ikrar Wakaf
	Luas	: 20.000 m
g.	Alamat Sekolah	
	Jalan	: Sungai Danyut
	Desa	: Pematang Gajah
	Kecamatan	: Jambi Luar Kota
	Kabupaten	: Muaro Jambi
	Propinsi	: Jambi
	Kode Pos	: 36361
h.	Kepala Sekola	
	Nama	: Ir. INGGIT GUNARSIH, S. Pd
	NIP	: 196507262005012001
	Pangkat/Golongan	: Pembina/IV A
	SK Kepala Sekolah	: 22 KEP.BUB/DISDIK-.3/1/2020
	Alamat	: Desa Pematang Gajah. Kecamatan Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntharabbi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntharabbi

Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan dari bagian-bagian komponen dan posisi dalam suatu perusahaan/lembaga pendidikan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur atau organisasi dan sumber-sumber kemampuannya.

Struktur organisasi memberikan kejelasan pembagian, dikelompok, dan dikordinasi secara formal tugas serta batas tanggung jawab dari masing-masing bagian. Sekolah merupakan suatu organisasi yang mempunyai visi dan misi. Oleh karena itu, dibentuklah struktur organisasi sebagai pendukung terlaksananya kegiatan-kegiatan yang ada disekolah.

Wawancara peneliti dengan kepala sekolah Ibu Inggit Gunarsih, beliau mengatakan:

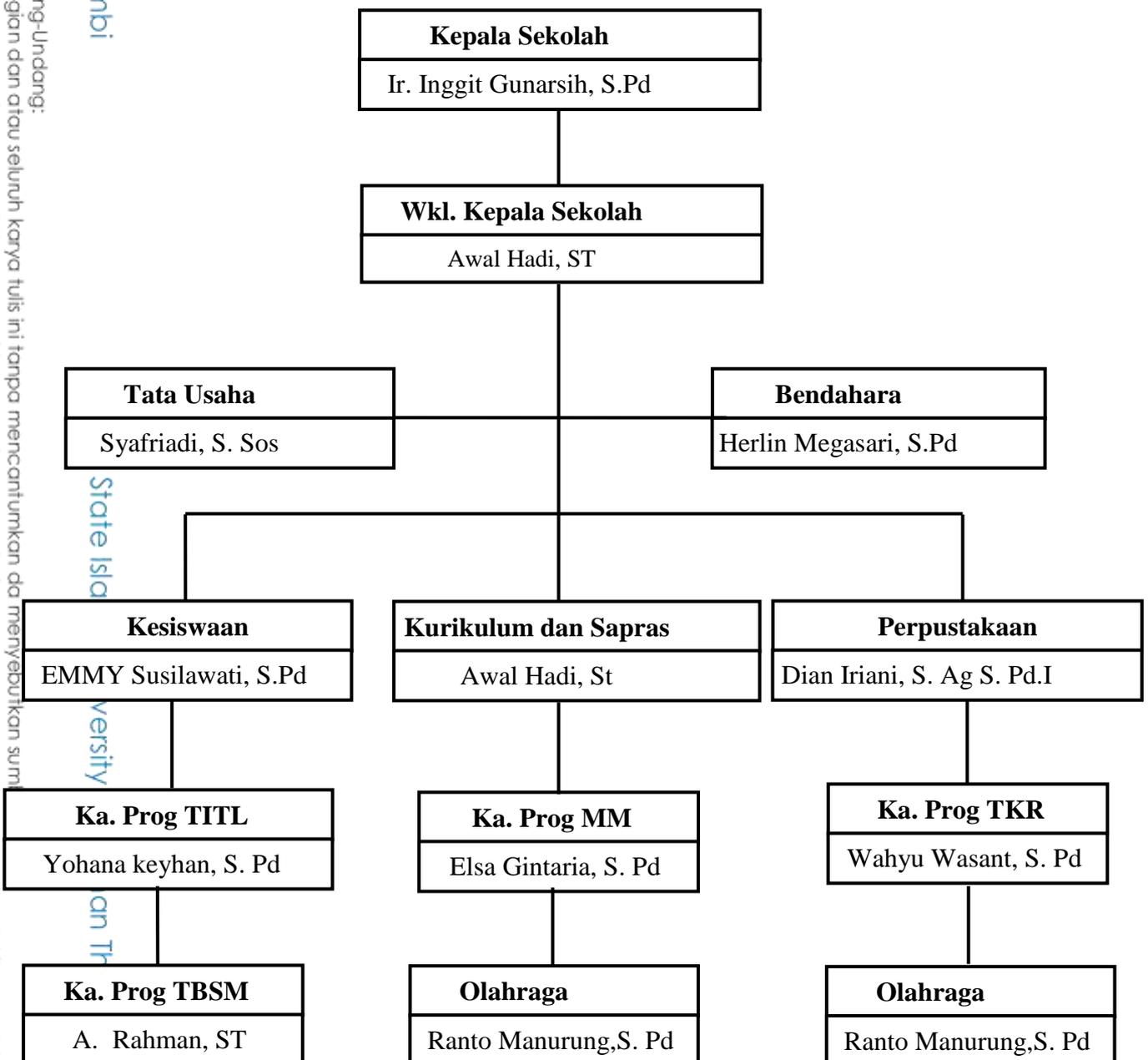
Struktur organisasi disekolah ini sudah ada, sesuai dengan susunan tugas dan jabatan. Semua guru memiliki tugas dan peran masing-masing sesuai dengan apa yang telah ditetapkan disekolah ini.

Berikut organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthar Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthar Jambi

Gambar 1.4
Struktur Organisasi SMK Negeri 9 Muaro Jambi



(Sumber Data: Dokumentasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi)



4. Visi dan Misi Sekolah

a. Visi

Visi sekolah adalah imajinasi moral yang dijadikan dasar atau rujukan dalam menentukan tujuan atau keadaan masa depan sekolah yang secara khusus diharapkan oleh sekolah. Visi sekolah merupakan turunan dari visi pendidikan nasional, yang dijadikan dasar atau rujukan untuk merumuskan misi, tujuan sasaran untuk pengembangan sekolah dimasa depan yang diimpikan dan terus terjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Adapun visi SMK Negeri 9 Muaro Jambi: menjadi sekolah kejuruan teladan berbudaya lingkungan yang unggul dalam pendidikan karakter yang berakhlaq mulia dengan kompetensi di Bidang Teknik Bisnis Dan Sepeda Motor, Multimedia, Dan Teknik Instalasi Tenaga Listrik.

Indikator:

- 1) Mendorong aktifitas dan kreatifitas secara optimal kepada seluruh komponen sekolah terutama para siswa.
- 2) Mengoptimalkan pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan siswa supaya mereka memiliki prestasi yang dapat dibanggakan.
- 3) Melaksanakan pembelaran dan bimbingan secara efektif sehingga kecerdasan siswa terus diasah agar terciptanya kecerdasan intelektual dan emosional yang mantap.
- 4) Antusias terhadap perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 5) Menanamkan cinta kebersihan dan keindahan kepada semua komponen sekolah.
- 6) Menimbulkan penghayatan yang dalam dan pengalaman yang tinggi terhadap ajaran agama (Religi) sehingga tercipta kematangan dalam berfikir dan bertindak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

b. Misi

Menyelenggarakan pendidikan secara profesional, inovatif dan selalu berupaya meningkatkan pelayanan dan kepuasan stake holder. Untuk mewujudkan misi yang telah dirumuskan maka langkah-langkah nyata yang harus dilakukan oleh kepala sekolah:

- 1) Melengkapi sarana prasarana sekolah.
- 2) Sinkronisasi kurikulum dengan kebutuhan industry.
- 3) Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.
- 4) Menciptakan kedamaian dan kenyamanan sekolah dan lingkungan.
- 5) Meningkatkan kegiatan keagamaan di sekolah.
- 6) Meningkatkan kegiatan ekstra kurikuler.

5. Keadaan Guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi

Pendidikan yang ditunjuk untuk membantu siswa dalam melaksanakan tugas-tugas perkembangan yang dialami oleh setiap periode di pengaruhi oleh kecakapan atau keahlian tenaga pengajar atau guru adalah mereka yang benar-benar memiliki pengetahuan, pengertian, kecakapan dan kepandaian serta kemampuan mendidik agar berhasil dalam tugasnya. Guru merupakan orang yang paling berperan penting dalam kegiatan pembelajaran terutama dalam pembentukan SDM yang berkualitas.

Seorang guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk membina dan mengembangkan potensi anak didiknya. Adapun guru dan pegawai yang ada di SMK Negeri 9 Muaro Jambi berjumlah 40 dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini sangat mendukung bagi kemajuan pendidikan di SMK Negeri 9 Muaro Jambi itu sendiri. Dari segi sumber daya mengajar, mereka rata-rata mempunyai kompetensi sebagai guru, baik dari lembaga pendidikan umum maupun dari lembaga pendidikan agama. Dengan demikian, sumber daya pengajar di SMK Negeri 9 Muaro Jambi sudah memenuhi persyaratan sebagai seorang guru. Keadaan tenaga pendidik (Guru) di SMK Negeri 9 Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berikut ini tabel nama-nama guru yang terdapat di SMK Negeri 9 Muaro Jambi, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

Tabel 4.1

Data Guru SMK Negeri 9 Muaro Jambi

No	Nama	Jabatan
1	Ir. Inggit Gunarsih, S. Pd	Kepala Sekolah
2	Bahari, T, S. Pd, M. Pd	Guru
3	RTS. Maimunah, S. Ag	Guru
4	Dian Irianti, S. Ag	Guru
5	Emmy Susylawaty, S. Pd	Waka Kesiswaan
6	Awal Hadi, ST	Waka Kurikulum
7	Siti Napsiah, S. Pd	Guru
8	Elsa Gintaria, S. Kom	Guru
9	Ranto Manurung, S. Pd	Guru
10	Herlin Megasari, S. Pd	Waka Humas
11	Yohana Keyhan, S. Pd	Ka. Prog TITL
12	Trines Vira, S. Pd	Guru
13	Eva Emilda, S. Pd, M. Pd	Guru
14	Merita, S. Pd, M. Pd	Guru
15	Riky Satriya, S. Pd	Guru
16	Tomi Yansyah, S. Pd	Guru
17	Wahyu Wasanti, S. Kom	Guru
18	A.Rahman, ST	Guru
19	Cici Fitriana, S. Pd	Guru
20	Novi Puspita Dewi, S. Pd	Guru
21	Dewi Ayu Putrid, S. Pd	Guru
22	Desti Lestari, S. Kom	Guru
23	M. Marzuki, S.Kom	Guru
24	Januardi, ST	Guru
25	Nurhayati, S.Pt	Guru
26	Melinda Yusri Rizki, M. Pd	Guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

27	Nani Dian Sari, M. Sn	Guru
28	Ema Meliana Fitri, S. Pd	Guru
29	M. Irawan, S. Kom	Guru
30	Depaty Alvio. JH, S. Pd	Guru
31	Eva Lestari, SE	Guru
32	Afrida Dri Rahmawati, S. Pd	Guru
33	Salsabila, S. SI	Operator

(Sumber Data: Dokumentasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah guru yang ada di SMK Negeri 9 Muaro Jambi pada tahun 2023, yakni kurang lebih 33 guru. Keadaan guru disekolah ini bisa dikatakan profesional, karena semua guru sudah memenuhi kualifikasi strata satu. Namun di SMK Negeri 9 Muaro Jambi ini terkendala oleh kurangnya sarana dan prasarana, sehingga para guru sedikit kesulitan dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu lebih kompeten dalam mengelola ataupun mengembangkan guru maupun sarana dan prasarana yang ada disekolah.

6. Keadaan Pegawai dan Staf Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi

Lembaga pendidikan tidak terlepas dari tenaga administrasi atau sering disebut Tata Usaha (TU). Administrasi tata usaha ini terdiri atas empat bagian, yaitu sebagai berikut:

a. Administrasi ketenagaan

- 1) Penerimaan tenaga guru maupun karyawan TU harus diketahui kepala sub bagian TU dan dilegalisir dari kepala sekolah.
- 2) Pembuatan surat keterangan (SKK), yaitu dilakukan atas penugasan langsung yang diketahui oleh kepala sekolah dan dilegalisir serta adanya dukungan dari kepala sekolah untuk setiap kegiatan yang dilakukan disekolah.

b. Administrasi keuangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Pengelolaan keuangan dihitung dari jumlah yang diperoleh dari pemerintah maupun siswa. Contoh: dana BOS, biaya dari penerimaan siswa baru, dan pembayaran OSIS.

c. Administrasi kesiswaan

Administrasi kesiswaan berupa data-data siswa, yaitu sebagai berikut:

- 1) Buku induk siswa, yaitu buku berisi kumpulan data siswa
- 2) Buku hitam, yaitu buku yang berisi data-data siswa yang bermasalah
- 3) Absen siswa, yaitu mengetahui jumlah kehadiran siswa di setiap jam pelajaran
- 4) Rekapitulasi siswa, yaitu jumlah dari semua data siswa pada setiap bulannya direkapitulasi ke bagian tata usaha
- 5) Mutasi siswa, yaitu pemindahan siswa dengan membuat surat permohonan kepada kepala sekolah untuk dipindahkan ke sekolah yang dituju, kemudian data pemindahan siswa tersebut akan dimuat di dalam buku siswa mutasi

d. Administrasi kurikulum

Tata usaha setiap ujian nasional maupun ujian semester berperan sebagai panitia pelaksana ujian, baik dalam pengetikan soal ujian, penambahan soal maupun pengolahan nilai, dalam hal ini tentunya harus adanya kerjasama dengan kepala sekolah dan wakil kurikulum.

Berikut tabel nama-nama karyawan yang ada di SMK Negeri 9 Muaro Jambi, antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Karyawan SMK Negeri 9 Muaro Jambi

NO	NAMA	JABATAN
1	Puji Purnamasari	Satf TU
2	Syafriadi, S. Sos	Satf TU
3	Desi Rahmadani Siagian	Satf TU
4	Dian Mayasari	Satf TU

5	Sobirin	Satpam Siang
6	Hamdani	Satpam Malam
7	Alwis Husin	Tukang Kebun

(Sumber Data Dokumentasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi)

Berdasarkan pada tabel di atas, karyawan berjumlah 7 orang dengan fungsi dan tugas yang masing-masingnya berbeda-beda, dalam hal ini menyangkut bidang tata usaha, administrasi keuangan (bendahara), dan keamanan dan kebersihan lingkungan sekolah.

7. Keadaan Siswa

Melihat dari siswa-siswi di SMK Negeri 9 Muaro Jambi dapat dikategorikan baik, karena sekolah tersebut menghasilkan siswa-siswi yang siap kerja dan berprestasi. Dan siswa aktif pada kepengurusan OSIS, kegiatan pramuka, yasinan (rohis) dan olahraga.

Tabel 4.4

Jumlah Siswa SMK Negeri 9 Muaro Jambi

NO	KELAS	JUMLAH
1	X	154
2	XI	129
3	XII	108
JUMLAH		391

(SumberData: Dokumentasi SMK Negeri 9 Muaro Jambi).

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi Tahun Pelajaran 2022/2023, yaitu dikelas X dengan jumlah 154 siswa, kelas XI berjumlah 129 siswa, dan kelas XII sebanyak 108 siswa. Dari data tersebut bahwa jumlah siswa pada kelas XII lebih sedikit dibandingkan dengan kelas X dan kelas XI. Hasil perhitungan secara keseluruhan jumlah siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi, yaitu sebanya 403 siswa.

Tabel 4.4
Jumlah Siswa Perjurusan

NO	KELAS/JURUSAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	X. DKV 1	6	17	23
2	X. DKV 2	5	17	22
3	X. TSM 1	27	1	28
4	X. TSM 2	26	0	26
5	X. TITL	30	1	31
6	X. TKR	24	0	24
JUMLAH		118	36	154
7	XI. MM 1	10	14	24
8	XI. MM 2	9	17	26
9	XI. TBSM 1	22	0	22
10	XI. TBSM 2	24	1	25
11	XI. TITL	28	4	32
JUMLAH		93	36	129
12	XII. MM 1	10	11	21
13	XII. MM 2	10	12	22
14	XII. TBSM 1	17	0	17
15	XII. TBSM 2	19	0	19
16	XII. TITL	28	1	29
JUMLAH		84	24	108
JUMLAH TOTAL		295	96	391

Berdasarkan jumlah siswa perjurusan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa disetiap jurusan memiliki jumlah siswa yang berbeda-beda.

8. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana pendidikan merupakan tempat belangsungnya proses pembelajaran agar dapat berjalan dengan baik dan juga dapat memberikan motivasi kepada siswa dalam

belajar. Sementara prasarana merupakan fasilitas yang membantu dan menunjang proses pembelajaran.

Keadaan sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam proses pencapaian tujuan terselenggarakannya kegiatan belajar mengajar di sekolah. Salah satu bentuk sarana dan prasarana diantaranya, seperti gedung, meja, kursi, lemari dan sebagainya. Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan sarana dan prasarana yang tersedia di SMK Negeri 9 Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Sarana dan Prasarana SMK Negeri 9 Muaro Jambi

No	Jenis Barang	Baik		Kurang Baik	
		Jml	Luas (M)	Jml	Luas (M)
1	Ruang Kelas	9	792	-	-
2	Ruang Perpustakaan	-	-	-	-
3	Ruang BK	-	-	-	-
4	Ruang Kepala Sekolah	1	18	-	-
5	Ruang Wakil Kepala Sekolah	-	-	-	-
6	Ruang TU	1	22,5	-	-
7	Ruang Serba Guna	-	-	-	-
8	WC Guru	2	3	-	-
9	WC Siswa	3	5	-	-
10	Gudang	-	-	-	-
11	Ruang Bengkel Produktif	1	72	-	-
12	Ruang Praktek Multimedia	1	96	-	-
13	Ruang Majelis Guru	-	-	-	-
14	Ruang Penjaga/Satpam	-	-	-	-
15	Ruang Lab. IPA	-	-	-	-
16	Ruang Lab. Biologi	-	-	-	-
17	Ruang Lab. Kimia	-	-	-	-
18	Ruang Lab. Fisika	1	72	-	-

19	Ruang Lab. Bengkel Produksi	-	-	-	-
----	-----------------------------	---	---	---	---

(Sumber Data Dokumentasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi)

Dari tabel Data PSB Menurut Kompetensi Kejuruan, dapat dipahami bahwa keadaan sarana dan prasarana di SMK Negeri 9 Muaro Jambi cukup memadai, karena terbatasnya keadaan ataupun jumlah sarana dan prasarana itu sendiri.

B. Temuan Khusus dan Pembahasan

1. Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi

kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh ibuk Inggit Gunarsih selaku kepala sekolah di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.

“menurut saya kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi sudah bagus, baik dari tingkah laku, perkataan, segi pelajaran, dan lain sebagainya yang dirasakan oleh siswa. Bahkan guru sudah menguasai materi yang telah ditentukan sehingga siswa dapat memahami materi dengan baik hal itu akan menambah perkembangan prestasi siswa dengan baik di masa yang akan datang, sehingga bisa meningkatkan kualitas guru” (Wawancara, Inggit Gunarsih, 13-02-2023).

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti dijelaskan oleh ibuk RTS Maimunah selaku guru PAI di SMK Negeri 9 Muaro Jambi.

“menurut saya kinerja guru itu berhubungan dengan profesi saya sebagai guru yang mana harus mengikuti semua aturan yang ditentukan oleh lembaga dan melaksanakan semua kewajiban yang menjadi tanggung jawab sebagai tenaga profesi di SMK Negeri 9 Muaro Jambi seperti halnya perangkat pembelajaran dan lain sebagainya, dan saya sebagai guru harus memiliki perilaku, perkataan, dan ucapan yang baik karena saya akan menjadi figur ataupun contoh yang baik bagi semua siswa.”(Wawancara, RTS Maimunah, 10-02-2023).

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Figur yang satu ini selalu menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam membangun pendidikan, terutama yang diselenggarakan secara formal yang disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan belajar mengajar. Sebagaimana yang telah dikatakan kepala sekolah dalam wawancara:

“Kinerja guru ialah unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik, untuk memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi secara umum sudah baik dan terus meningkat, dari sejumlah 40 guru yang 21 sudah sertifikasi dan yang lain belum, kualifikasi sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan. Dalam rangka meningkatkan kualitas para guru di ikutkan dalam pembinaan”.(Wawancara, Ianggit Gunarsih, 26-01-2023).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan ibuk RTS, Maimunah, selaku guru PAI di SMK N 9 Muaro Jambi mengatakan bahwa.

“Proses belajar mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi selama ini sudah berjalan dengan kondusif, disiplin, sesuai jadwal. Kalaupun ada guru yang tidak masuk atau terlambat pasti meminta izin kepada guru yang piket”. (Maimunah, 10-02-2023).

Berdasarkan Wawancara yang peneliti lakukan bersama Zahara selaku siswi di SMK Negeri 9 Muaro Jambi mengatakan bahwa:

“saya paling suka guru yang mempunyai metode mengajar layaknya motivator. Jadi lebih banyak bercerita tentang kisah inspiratif, guru yang demikian membuat saya lebih semangat lagi belajar dan tidak mengantuk dikelas”.(Wawancara, Zahara, 10-03-2023).

Guru tidak hanya memberikan materi di dalam kelas, tetapi juga memberi perhatian dan motivasi anak didik baik didalam sekolah maupun diluar sekolah. Sehingga anak didik bisa mendapatkan perhatian dan termotivasi untuk lebih maju dan berkembang di era globalisasi.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepda ibu RTS, Maimunah, selaku guru PAI di SMK N 9 Muaro Jambi mengatakan bahwa.

“Ketika proses belajar mengajar saya memberi motivasi pada anak didik, terutama pada murid yang laki-laki. Supaya mereka lebih bersemangat dalam belajar. Dengan adanya interaksi yang baik antara guru dan murid maka akan berdampak baik pula pada kinerja guru, terutama pada hasil peserta didik dalam hasil belajarnya. Guru yang profesional proses belajar mengajarnya lebih mudah diterima oleh peserta didik”. (Wawancara, RTS, Maimunah, 10-02-2023).

Guru juga menunjukkan pengetahuan tentang penggunaan sumber belajar dengan baik, baik untuk sumber belajar yang digunakan didalam kelas maupun penggunaan sumber belajar untuk meningkatkan pengetahuan guru dan siswa. Selain itu guru juga menggunakan beberapa sumber daya eksternal seperti internet sebagai referensi tambahan sumber belajar.

Dari hasil wawancara tersebut di atas, bahwa kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi telah berjalan dengan baik namun belum maksimal, sebab masih ada guru yang tidak membuat perencanaan pembelajaran ketika akan memasuki kelas. Rencana pelaksanaan pembelajaran dibuat apabila ada pemeriksaan dari kepala sekolah, sehingga proses pembelajaran tidak terencana dengan baik.

Selain perangkat pembelajaran, kinerja guru akan terlihat pada penampilan mereka pada saat menjalankan dan mengerjakan rutinitasnya yaitu sebagai tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik guru memiliki beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan yaitu berinteraksi dengan siswa, membuat bahan ajar, dan melaksanakan program pembelajaran.

Berdasarkan dari teori (Rabadi, 2019:5) bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberi kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidik.

Selain itu kepala sekolah juga memberikan dukungan terhadap guru untuk memaksimalkan kegiatan yang berdampak terhadap prestasi guru merupakan salah satu pendukung untuk kegiatan dalam meningkatkan kinerja guru.



2. Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah merupakan pemimpin formal yang tidak bisa diisi oleh orang tanpa didasarkan pertimbangan tertentu. Untuk itu kepala sekolah bertanggung jawab melaksanakan fungsi kepemimpinannya, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan tujuan pendidikan maupun dalam pencapaian iklim sekolah yang kondusif yang menumbuhkan semangat tenaga pendidik maupun peserta didik. Dengan kepemimpinan kepala sekolah ini diharapkan dapat memberikan dorongan serta memberikan insvirasi dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Sebagaimana yang diketahui bahwa kepala sekolah merupakan manusia biasa yang berarti dalam menjalankan tugasnya tidak luput dari kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dalam menjalankan manajemen sekolah.

Dengan demikian upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru kedepannya adalah:

- a) Mendirikan kedisiplinan kinerja guru
- b) Melaksanakan supervise tatap muka langsung setiap guru di kelas
- c) Member nilai hasil pembelajaran
- d) Memotivasi tenaga kependidikan
- e) Meningkatkan standar kualitas guru
- f) Menetapkan penguasaan materi pelajaran
- g) Mengembangkan bakat dan minat guru
- h) Mengatur jadwal piket
- i) Meningkatkan pelaksanaan bimbingan teknis terhadap tenaga pendidik
- j) Meningkatkan dan mengembangkan peran serta komite untuk kelancaran proses belajar mengajar
- k) Meningkatkan memampuan guru bidan studi dalam melaksanakan proses belajar mengajar

Kepala sekolah sebagai pengawas (supervisor) artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas dan memberi contoh kepada para guru dan karyawannya di sekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai pengawas (supervisor)

adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf disekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya mengawasi karyawan dan guru yang sedang melaksanakan kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahaman.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah salah satu bentuk dari kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kinerja guru adapun hasil wawancara dengan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“salah satu bentuk kebijakan yang saya terapkan disekolah ini untuk meningkatkan kinerja guru yaitu saya mengharuskan setiap guru untuk meningkatkan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dengan memaksimal sikap disiplin sudah tentu setiap kinerja guru itu akan terlaksana dengan maksimal dengan terlaksananya kinerja guru dengan baik tentu akan berdampak pada proses pembelajaran yang maksimal”.(Wawancara, Inggit Gunarsih, 26-01-2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa kepala sekolah cukup mendisiplinkan kinerja guru dengan adanya kebijakan bahwa setiap guru harus meningkatkan sikap disiplin dalam memaksimalkan kinerjanya. Selain itu kepala sekolah juga memiliki kebijakan yang berbentuk perbaikan terhadap kinerja guru melalui kegiatan tatap muka langsung pada setiap guru yang mengajar dikelas, seperti wawancara peneliti dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“saya sebagai kepala sekolah memang sering melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap guru yang melakukan pembelajaran disetiap kelas agar guru benar-benar melaksanakan kewajibannya melaksanakan pembelajaran dengan maksimal. Hal itu perlu saya awasi karena itu sudah menjadi kebijakan saya sebagai kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru”. (Wawancara, Inggit Gunarsih, 26-01-2023).

Dengan adanya upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi bisa meningkatkan kedisiplinan kinerja seorang guru bisa berjalan dengan baik.



Hasil wawancara peneliti dengan ibuk kepala sekolah SMK Negeri Muaro Jambi yaitu dengan ibuk Inggit Gunarsih pada tanggal 26-01-2023 mengenai bagaimana kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“bahwa dalam membuat keputusan kepala sekolah dalam meningkatkan pertemuan khusus dengan tenaga pengajar untuk membicarakan tentang kinerja guru, dan mengenai kebijakan yang dilakukan untuk mengatasi penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan cara merekrut guru sesuai dengan kebutuhan sekolah dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya kepala sekolah memberikan pelatihan bagi guru yang mengajar pada mata pelajaran yang tidak ada gurunya (tidak hadir), supaya ia dapat menguasai mata pelajaran yang tidak dibidangnya menjadi paham dan dapat mengisi guru yang tidak dapat hadir tersebut”.(Wawancara , Inggit Gunarsih, 26-01-2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa dengan adanya tindakan yang dilakukan kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi sesuai dengan yang diharapkan sekolah, yaitu dalam bentuk pembelajaran. Dalam kaitan dengan prestasi kinerja guru, kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi mengatakan beberapa prestasi yang diraih oleh sekolah, itu semua merupakan kerja keras guru baik secara kolektif maupun guru secara personal yang tergambar dari prestasi yang diraih oleh sekolah.

Selanjutnya wawancara dengan salah satu guru PAI tentang kebijakan guru dalam proses pembelajaran yaitu sebagai berikut:

“saya sebagai guru yang melaksanakan pembelajaran dikelas secara tidak langsung saya harus melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran yang saya laksanakan hal ini saya lakukan dengan memberi nilai hasil pembelajaran setiap siswa karena hal tersebut termasuk salah satu bentuk kinerja saya sebagai guru”.(Wawancara, RTS, Maimunah, 10-02-2023).

Menurut peneliti kinerja yang dilaksanakan seorang guru yaitu: menciptakan suasana atau iklim sekolah dalam proses pembelajaran agar efektif dan dapat memotivasi siswa untuk belajar dengan baik supaya siswa semangat dalam proses

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

pembelajaran, melaksanakan pembinaan terhadap diri siswa, mengembangkan bakat dan minat serta watak dan kepribadian siswa.

Wawancara peneliti dengan salah satu guru bahasa Inggris adalah sebagai berikut:

“sebagai guru saya disini sangat terbantu dengan kebijakan kepala sekolah yang selalu memberikan semangat dan yang selalu memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berhasil meningkatkan kinerjanya”.(Wawancara, Afrida Dwi Rahmawati, 06-02-2023).

Selanjutnya hasil wawancara dengan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“saya memang memberikan reward terhadap guru-guru dalam bentuk misalnya ucapan selamat dan berbentuk barang supaya guru semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dalam proses pembelajaran guru dapat meningkatkan kinerja dalam pembelajaran”.(Wawancara, Inggit Gunarsih, 13-02-2023).

Meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu kewajiban kepala sekolah untuk mencapai keberhasilan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari motivasi dan kewajiban yang dijalankan oleh kepala sekolah kepada setiap guru karena dengan motivasi dan kewajiban itulah kinerja guru dapat ditingkatkan.

Dalam melaksanakan kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Memberikan program kerja yang akan dilaksanakan
- b. Mengorganisasikan
- c. Menggerakkan program kerja
- d. Mengontrol kegiatan belajar mengajar
- e. Memberikan teguran dan mengambil tindakan terhadap bawahannya dalam melanggar peraturan

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi juga menegaskan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik adalah:

- a. Menyusun satuan pelajaran sebelum proses belajar mengajar dilaksanakan
- b. Member materi pelajaran sesuai dengan petunjuk kurikulum
- c. Memberikan pelajaran kepada anak didik dengan tulus dan ikhlas
- d. Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

- e. Berpenampilan yang rapi dan sopan
- f. Guru bersikap adil terhadap siswa dalam semua hal.

Dari hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa ada beberapa hal untuk mengatasi penghambat peningkatan kinerja guru, dalam melaksanakan proses pembelajaran agar berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan: (1) Dorongan untuk ingin mengetahui kinerja. (2) Adanya sifat positif dan kreatif yang ada pada manusia dan kegiatan untuk lebih maju. (3) Adanya keinginan untuk mencapai sebuah prestasi. (4) Adanya kebutuhan untuk menguasai ilmu pengetahuan yang berguna bagi diri sendiri dan orang lain.

Berdasarkan teori dari (Murni, 2018:5) menjelaskan bahwa kebijakan kepala sekolah juga mendapatkan dukungan dari para guru seperti adanya pemberdayaan dan partisipasi dengan melibatkan para guru, selain itu kepala sekolah juga menerapkan juga menerapkan kebijakan kehadiran. Dimana guru dituntut untuk datang dan pulang tepat pada waktunya. Kehadiran guru dalam lingkungan sekolah ini sudah berjalan seperti yang diharapkannya dan kepala sekolah juga menerapkan kebijakannya tentang pengembangan sifat transparansi kepada guru-guru agar dapat menghindari dari konflik internal atau ketidak harmonisan dalam sebuah organisasi.

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi

a. Faktor Pendukung

1. Faktor internal yaitu tingkat pendidikan guru dalam dalam menjalankan profesinya sebagai guru yang profesional, guru memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sehingga dalam meningkatkan kinerja yang profesional sebagai seorang guru dapat berjalan dengan maksimal.
2. Faktor eksternal yaitu sarana dan prasarana pendukung dalam mewujudkan kinerja terpenuhi, karena dengan adanya sarana dan prasarana yang dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Dengan adanya faktor pendukung kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diatas, perlu adanya dukungan dari semua pihak di lembaga pendidikan





tersebut, tanpa adanya dukungan dari pihak lain sangat sulit dilaksanakan. Mengenai kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan didukung dengan adanya kerja sama kepala sekolah, guru, wali kelas, maka kebijakan yang dibuat kepala sekolah dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru Bahasa Inggris adalah sebagai berikut:

“untuk mendukung kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru maka seharusnya ada dukungan dari semua guru, staf dan masyarakat dilingkungan sekolah dan disamping itu dalam penerapan kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru, guru juga sarana penunjang dalam proses pembelajaran yang akan membantu para guru dalam melaksanakan rutinitasnya sebagai pendidik”.(Wawancara, Afrida Dwi Rahmawati, 06-02-2023).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan ibu Puji Purnamasari selaku staf bagian tata usaha di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi.

“sejauh ini untuk mendukung semua tindakan maupun kebijakan dari kepala sekolah, maka perlu adanya kekompakan dalam mendukung program dari atasan tersebut, dan juga ada pendukung proses pembelajaran sebagai penunjang pembelajaran dengan adanya dukungan tersebut, maka tujuan pendidikan akan tercapai. (Wawancara, Puji Purnamasari, 06-02-2023)”.

Faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi adalah terciptanya suasana kondusif dan rasa aman di sekolah, serta adanya pemberian reward untuk guru yang berprestasi dan juga bisa sebagai motivasi untuk guru yang lain. Adanya suatu penghargaan yang diberikan kepala sekolah akan mempengaruhi semangat kerja guru lebih giat dan mempertahankan kinerja yang baik.

b. Faktor Penghambat

1) Faktor internal

- a. Kurang adanya minat dari salah satu guru tersebut belum mengembangkan potensi dan meningkatkan profesional dirinya sebagai guru.
- b. Masih kurang semangat etika kerja dari guru.

- c. Kurang kedisiplinan terhadap waktu dalam proses pembelajaran.
- d. Kurang kesadaran akan tanggung jawab atas jabatan/tugas yang telah diberikan.

kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi sangat membutuhkan dukungan dari semua sumber daya manusia yang dibutuhkan sekolah, tanpa ada dukungan dari yang tertera diatas sangat sulit untuk di laksanakan. Begitu juga mengenai kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat membutuhkan kerja sama antar sesama anggota sekolah dalam melaksanakan tujuan sekolah yang berkualitas, apabila dalam pelaksanaannya didukung dengan adanya kerja sama antar kepala sekolah dengan guru, wali kelas, staf sekolah serta siswa dan pihak luar (masyarakat) maka kebijakan kepala sekolah yang ditetapkan oleh kepala sekolah tersebut akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan pendidikan di sekolah tersebut.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi yakni guru PAI sebagai berikut:

“untuk mendukung kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru maka seharusnya ada dukungan dari semua guru, staf dan masyarakat di lingkungan sekolah dan di samping itu dalam penerapan kebijakan kepala sekolah terhadap kinerja guru, guru juga mengharapkan sarana penunjang dalam proses pembelajaran yang akan membantu para guru dalam melaksanakan rutinitasnya sebagai pendidi”. (Wawancara, RTS. Maimunah, 10-02-2023).

2) Faktor eksternal

- a. Kurangnya komitmen untuk menjalankan peraturan dari kepala sekolah.
- b. Kurangnya tindakan dalam melaksanakan peraturan.
- c. Sarana dan prasarana masih kurang memadai.

Faktor penghambat dalam peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi dapat dilihat dari pendapat diatas hasi wawancara sebagai berikut:

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan ibuk Afrida Dwi Rahmawati, selaku guru bahasa inggris di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi.

“untuk faktor penghambat kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ialah kurangnya kesadaran akan tanggung jawab masing-masing sebagai guru, dengan profesi yang dipegangnya sehingga kadang-kadang guru melalaikan tugasnya sebagai pendidik”. (Wawancara, Afrida Dwi Rahmawati, 06-02-2023)”.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa belum ada kendala yang begitu sulit untuk ditangani oleh pihak sekolah, sampai saat ini belum ada kendala-kendala atau faktor penghambat yang begitu sulit ditemui di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi ini yang sulit untuk di selesaikan.

Faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah adanya guru yang memiliki karakter yang kurang bersosialisasi, merasa minder, kurang motivasi, dan kurang disiplin. Dari sekolah pun juga ada beberapa fasilitas yang belum ada sehingga kurang mendukung dalam proses pembelajaran. Menurut Mukhtar (2012:495) kurangnya ketersediaan fasilitas pendidikan untuk menunjang proses pembelajaran yang secara tidak langsung menghambat tujuan pendidikan. Dengan adanya suatu faktor penghambat yang ada di SMK Negeri 9 Muaro Jambi, maka kepala sekolah harus fokus pada pembinaan dan member semangat berupa motivasi bekerja untuk guru yang masih muda. Segera membenahi dan melengkapi fasilitas yang dirasa kurang sehingga nantinya akan tercipta suasana yang kondusif di dalam kelas. Kepala sekolah pastinya sudah memiliki idea tau inisiatif berupa langkah-langkah dalam meminimalisir faktor penghambat tersebut. Melakukan komunikasi dengan baik dengan cara selalu mengajak guru-guru untuk berdiskusi dengan selalu merangkul serta mengayomi semua kalangan agar terjalin rasa kekeluargaan yang kuat. Guru yang senior juga ikut berperan untuk mensupport guru yang lebih muda agar selalu berpikiran positif serta member semangat agar terus mengupgrade diri sehingga menjadi lebih baik.

Berdasarkan dari teori(Ilham Dzikrulloh,2020:4) bahwa faktor pendukung yang ada di sekolah berupa pemberian penghargaan yaitu *reward* bagi guru yang berprestasi atau kinerjanya baik. Sedangkan faktor penghambat yaitu masih ada guru yang kurang disiplin, seperti masih ada yang datang terlambat. Beberapa guru masih memiliki karakter kurang bersosialisasi sehingga kesulitan dalam berkomunikasi dan membagi



waktu. Melihat kinerja yang menurun maka kepala sekolah sebagai *stakeholder* akan memberikan motivasi dan pembinaan. Sedangkan guru yang sudah senior ikut merangkul dan memberi motivasi kepada guru yang masih muda.

@ Hak Cipta Milik UIN Sultha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Muaro Jambi yang telah dijelaskan maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) kinerja guru terlihat positif dari hasil yang diraih oleh sekolah, atau prestasi sekolah, yang merupakan kerja keras dari semua warga sekolah yang tergambar dari berbagai prestasi yang diraih sekolah. Dengan demikian kepala sekolah terus menerus berusaha dalam meningkatkan kinerja guru dan kedisiplinan tenaga pendidik, karena kedisiplinan terhadap kinerja dapat meningkatkan proses pembelajaran akan tercapai hingga siswa berprestasi, kebijakan yang dilakukan adalah untuk semua tenaga pendidikan yang ada di lembaga tersebut.
- 2) Kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Muaro Jambi sudah dilaksanakan akan tetapi belum maksimal, dalam hal ini kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang berupa tindakan yang diawali dengan perencanaan dilaksanakan dalam bentuk rapat di awal tahun pelajaran baru dengan mengacu pada visi dan misi sekolah. Dalam rapat inilah disusun beberapa program dalam peningkatan kinerja guru. Diantaranya adalah tentang mendisiplinkan kinerja guru, mengatur jadwal piket, supervisi kelas, pelatihan model pembelajaran, mengutuskan guru untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan oleh pusat pendidikan yang ada di lembaga tersebut.
- 3) Untuk faktor pendukung dan penghambat kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ialah:
 - a) Faktor pendukung, faktor internal ialah tingkat pendidikan guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru yang profesional, guru harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sehingga dalam meningkatkan kinerja yang profesional sebagai seorang guru dapat berjalan maksimal.

Faktor eksternal ialah: sarana dan prasarana pendukung dalam mewujudkan kinerja, karena dengan adanya sarana dan prasarana yang dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

- b) Faktor penghambat, faktor internal ialah kurangnya minat dari salah satu guru tersebut belum mengembangkan potensi dan meningkatkan profesionalitas dirinya sebagai guru. Masih kurang semangat dan etika kerja guru, Kurang kedisiplinan terhadap waktu dalam proses pembelajaran, kurang kesadaran akan tanggung jawab atas jabatan/tugas yang telah diberikan, faktor eksternal: kurangnya tindakan dalam melaksanakan peraturan, sarana dan prasarana masih kurang memadai.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penjelasan diatas maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dan kemajuan sekolah yang bersangkutan antara lain ialah sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan kepemimpinan, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Muaro Jambi agar terus mengadakan inovasi dengan mengedepankan keteladanan. Agar dapat membantu perjalanan bawahannya terutama dalam proses belajar mengajar dilingkungan sekolah, karena dengan pantauan dari atasan atau kepala sekolah maka bawahan akan segan kepada kita, dan akan menjalankan perintah kita sesuai dengan ketentuan yang ada, dan hendaknya kepala sekolah mengupayakan kekurangan-kekurangan yang dapat menghambat dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Sebagai guru hendaklah memiliki kesadaran serta tanggung jawab dari diri sendiri sebagai pendidik.
3. Hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam mengelola sekolah hendaklah dijadikan pemicu semangat dengan menerapkan manajemen dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2021). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Anonim. (2008). Jakarta:Gramedia Pustaka.
- Akdon. (2011). *Strategic Management For Educational Management*. Bandung:Alfabeta
- Ali Imron. (2008). *Kebijaksanaan Pendidikan di Indonesia Proses, Produk dan Masa Depan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Budi Suhardiman. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah, Konsep dan Aplikasi*, Jakarta:Rineka Cipta.
- Depag, Manajemen Madrasah, Jakarta: Dirjen Binbaga Islam, Proyek Pembinaan Perguruan Agama Islam Tingkat Menengah, 2001
- Didi Pianda. (2018). *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Guru, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Ekosiswoyo, R. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*. Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Fischer Frank, et al. (2014). *Handbook Analisis Kebijakan Publik Teori, Politik dan Metode*, ter, Imam Baihaqi et al. Bandung:Nusa Media.
- H.M. Hasbullah. (2015). *Kebijakan Pendidikan dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*. Jakarta:PT. Raja Grafindo.
- Hamdullah, Sofiah Nur Iradawaty, & Mochhammad Mochkles. (2021). *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin & Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Hamzah B Uno, & Nina Lamatenggo. (2018). *Tugas Guru dalam Pembelajaran, Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jajat Munajat. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesional Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi
- Jamil Suprihatiningrum. (2013). *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media.
- Kompri. (2014). *Manajemen Sekolah, Teori dan Praktek*. Bandung:Alfabeta.
- M. Sobry Sutikno. (2013). *Belajar dan Pembelajaran” Upaya Kreatif dalam Mewujudkan Pembelajaran Yang Berhasil*. Lombok:Holistika.
- Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refika Aditama, 2008
- Mathis. R. L dan JH. Jackson. (2006). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta:Salemba Empat.
- Moleong. L. J. (2005). *Metode Pendidikan Kualitatif*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT, Remaha Rosda Karya: Bandung.
- Munadi Muhammad dan Barnawi. (2011). *Kebijakan Publik di Bidang Pendidikan*. Jakarta:Arruzmedia.
- Nana Sudjana, (2011). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Sina Baru: Bandung
- Ondi Saondi, Abdul Wahhab Syakhrani, & Maulidyah Amalina Sutoni. (2021). *Konsep dasar manajemen pendidikan bermutu*. Bandung: Refika Aditama.
- Ramayulis & Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* Jakarta: Kalam Mulia, 2017
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rusyan. (2000). *Kinerja Guru*. Jakarta:Alfabeta
- Saifudin, Tesis: “Gaya Kepemimpinan Kepala MTsN G
- Siyoto, S. & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Literasi Media Publishing.
- Sopan Adrianto dkk. (2005). *Pendidikan Inklusif Sebagai Keniscayaan Bagi Anak Berkebutuhan Khusus*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Suderajat,H. (2004). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung: Cipta Cekas Grafika.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. Bandung:Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryadi. (2018). *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sarana Pancakarya Nusa.
- Suwitri, S. (2008). *Konsep dasar kebijakan publik*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Syafaruddin. (2008). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Yang Efektif*. Jakarta:Rineka.
- Tanzeh, A. & Suyitno. (2006). *Dasar-Dasar Penelitian*. Surabaya:Elkaf
- Taufan, J. & Mazhud, F. (2016). *Kebijakan-Kebijakan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan inklusif di sekolah X Kota Jambi*. Jurnal penelitian pendidikan.
- Taylor, E, S, And Tyler, J.H. (2012). *The Effect Of Evaluation On Teachers Performance*. American: Economic Review.
- Wahlstrom, K. L, & Louis, K. S. (2008). *How teachers experience principal leadership: The roles of profesional community, trust, efficacy, and shared responsibility*. Educationnal administration quarterly.
- Yamin, Martinis, Dkk. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yoyon Bahtiar Irianto. (2012). *Kebijakan Pembaruan Pendidikan*. Jakarta:Pt Grapindo Persada.

Lampiran 1

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA (IPD)

JUDUL

Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi.

A. Observasi

Penelitian ini dilakukan observasi di SMK Negeri 9 Muaro Jambi. Penelitian ini dilakukan observasi untuk menemukan tentang Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi, yang penulis amati adalah:

1. Bagaimana kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?
2. Bagaimana kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?
3. Apa faktor penghambat dan pendukung di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?

B. Wawancara

1. Kepala sekolah
 - a. Bagaimana kinerja guru setelah adanya kebijakan ibuk dalam proses pembelajaran di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?
 - b. Bagaimana kebijakan ibuk dalam meningkatkan kinerja di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?
 - c. Apa dampak kebijakan ibuk terhadap kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?
 - d. Apa faktor pendukung dan penghambat bapak dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 9 Muaro Jambi?
2. Guru
 - a. Bagaimana menurut ibuk terhadap kebijakan yang ditetapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
 - b. Bagaimana keadaan guru setelah adanya kebijakan kepala sekolah?

- c. Bagaimana bentuk sanksi bagi yang melanggar kebijakan dari kepala sekolah?
- d. Apa tantangan dan hambatan yang dialami dalam peningkatan kinerja guru?

C. Siswa

- a. Cara mengajar guru yang bagaimana yang kamu sukai?

D. Dokumentasi

1. Gambaran umum sekolah SMK negeri 9 Muaro Jambi
2. Profil SMK Negeri 9 Muaro Jambi
3. Visi dan Misi SMK Negeri 9 Muaro Jambi
4. Struktur Organisasi SMK Negeri 9 Muaro Jambi
5. Keadaan guru, staff, dan siswa
6. Keadaan sarana dan prasarana

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DATA INFORMAN

No	Nama	jabatan	Keterangan
1	Ir. Inggit Gunarsih, S. Pd	Kepala Sekolah	Wawancara
2	RTS Maimunah, S. Ag	Guru PAI	Wawancara
3	Afrida Dwi Rahmawati, S. Pd	Guru Bahasa Inggris	Wawancara
4	Puji Purnamasari	Kepala tata usaha	Wawancara
5	Zahra	Siswi SMKN 9	Wawanvara

Lampiran 2

Perk Cipta Dilindungi Undang-Undang:

Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

LAMPIRAN

1. Foto SMK Negeri 9 Muaro Jambi



@ Hak cipta milik UIN

a Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

@ Hak cipta



uddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



2. Foto Bersema Ibuk Kepala Sekolah SMK Negeri 9 Muaro Jambi



Saifuddin Jambi

injauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi



3. Foto Bersama Guru Pendidikan Agama Islam



Saifuddin Jambi

jiwan suatu masalah,

ni tanpa m

elitan, pen

b. Pengujian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

@ Hak cipta mi



4. Foto Bersama Guru Bahasa Inggris



5. Foto Bersama Ibuk Tata Usaha



uddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

Lampiran 3



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Lintas Jambi-Ma. Bulian Km. 16 Simp. Sei Duren Kab. Muaro Jambi 36365
 Telp/Fax : (0741) 58183-584138 Website : www.uinjambi.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR					
KodeDokumen	KodeFormulir	BerlakuTanggal	No Revisi	TanggalRevisi	Halaman
In. 08-PP-05-01	In. 08-FM-PP-05-03	2023	R-0	-	1 dari 2

NamaMahasiswa : Istiqomah
 Nim : 203190021
 Pembimbing I : Dr. Rusmini, M. Pd. I.
 JudulSkripsi : Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	1-Desember-2022	Penyerahan surat penunjukan dosen pembimbing	
2	5-Desember-2022	Bimbingan proposal	
3	7-Desember-2022	Perbaikan proposal	
4	8-Desember-2022	ACC proposal untuk diseminarkan	
5	20-Desember-2022	Seminar proposal	
6	4-Januari-2023	Perbaikan proposal sesuai hasil seminar	
7	20-Januari-2023	ACC riset	
8	21-Maret-2023	Bimbingan Bab I, II, III, IV, dan V	
9	24-Maret-2023	Perbaikan Skripsi lengkap	
10	30-Maret-2023	ACC Skripsi	

Jambi, Maret 2023
 Pembimbing I

Dr. Rusmini, M. Pd. I.
 NIP. 197806062005012008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Lintas Jambi-Ma. Bulian Km. 16 Simp. Sei Duren Kab. Muaro Jambi 36365
Telp/Fax : (0741) 58183-584138 Website : www.uinjambi.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

KodeDokumen	KodeFormulir	BerlakuTanggal	No Revisi	TanggalRevisi	Halaman
In. 08-PP-05-01	In. 08-FM-PP-05-03	2023	R-0	-	1 dari 2

NamaMahasiswa : Istiqomah
Nim : 203190021
Pembimbing I : Dr. Rusmini, M. Pd. I.
JudulSkripsi : Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Muaro Jambi
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	14-November-2022	Penyerahan surat penunjukan dosen pembimbing	
2	22-Novemberr-2022	Bimbingan proposal	
3	30-November-2022	Perbaikan proposal	
4	1-Desember-2022	ACC proposal untuk diseminarkan	
5	20-Desember-2022	Seminar proposal	
6	4-Januari-2023	Perbaikan proposal sesuai hasil seminar	
7	3-Januari-2023	ACC riset	
8	27-Februari-2023	Bimbingan Bab I, II, III, IV, dan V	
9	8-Maret-2023	Perbaikan Skripsi lengkap	
10	20-Maret-2023	ACC Skripsi	

Jambi, Maret 2023
Pembimbing II



Suci Fitriani, M. Sc. Ed.
NIDN. 2011039404



DAFTAR RIWAYAT HIDUP (CURRICULUM VITAE)

Nama : Istiqomah
 Jenis kelamin : Perempuan
 Tempat/tanggal lahir : Lubuk Bumbun, 08-Januari-2001
 Alamat sekarang : Desa Lubuk Bumbun, Kec. Margo Tabir, Kab. Merangin
 Alamat Email : Istiqomah080101@gmail.com
 No HP : 082256258177
 Agama : Islam
 Nama Orang Tua : Bastoni
 Ayah : Siti Haminah
 Ibu : Nur Faizah
 Kakak :
 Adik : Isrohah Zulaili

Latar belakang pendidikan

1. SD Tamat Tahun : SD 150/VI Lubuk Bumbun, 2012
 2. MTS/SMP Tahun Tamat : MTsS Azzakariyah, 2016
 3. MA/SMA Tahun Tamat : MA Azzakariyah, 2019