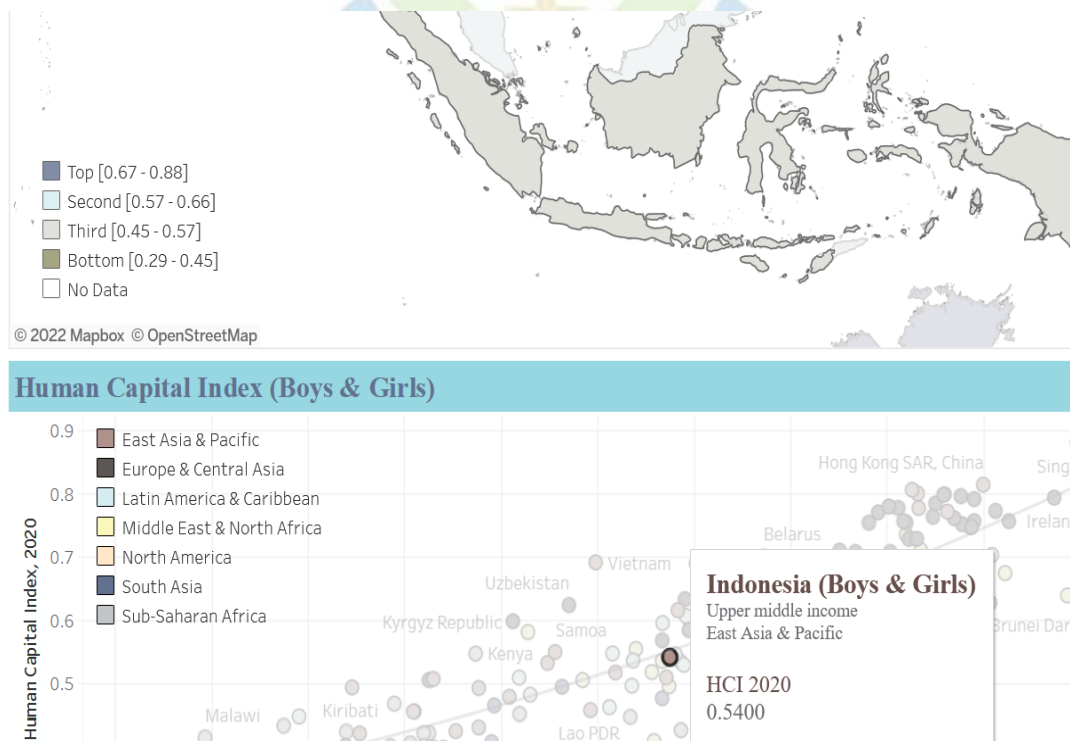


BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia adalah salah satu negara ASEAN yang mempunyai penduduk paling banyak dibandingkan Negara ASEAN lainnya, “Jumlah penduduk Indonesia adalah sepertiga dari jumlah penduduk ASEAN yaitu sekitar 264,2 juta Penduduk”.¹ Jumlah penduduk usia produktif di Indonesia tidak akan tertandingi, namun sangat disayangkan dibandingkan dengan Negara – Negara lainnya, kualitas Penduduk Indonesia masih jauh tertinggal. “*Human Capital Index* Indonesia berada pada posisi 0,54 dari maksimal nilai 1,0”². Meskipun mengalami sedikit kenaikan dari tahun-tahun sebelumnya namun untuk negara sebesar Indonesia, nilai tersebut masih tergolong rendah, sebagaimana digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. 1 Human Capital Index (Boys & Girls)

Sumber: The World Bank, 2020

¹ Databoks “Jumlah penduduk Indonesia Sepertiga Penduduk Asean” tersedia pada <https://databoks.katadata.co.id> (diakses pada : 05 Januari 2022)

² The World Bank “*Human Capital Index Boys & Girls*” tersedia pada <https://worldbank.org/in/publication/human-capital> (diakses pada : 05 Januari 2022)

Human Capital Index Indonesia 2020 menggambarkan bahwa indeks modal manusia Indonesia tergolong ke dalam golongan negara ketiga terendah yaitu antara 0,45 sampai 0,57 padahal dilihat dari jumlah penduduk, bukan hal yang tidak mungkin jika Indonesia bisa memperoleh peringkat lebih unggul dibandingkan dengan Negara lainnya. *Human Capital Index* yang rendah diidentifikasi mempunyai kaitan yang erat dengan kondisi sosial ekonomi bangsa. "Menurut *Global Competitiveness Report* tahun 2019 oleh *World Economic Forum* daya saing Indonesia , berada pada peringkat 50 dari 141 negara".³ Peringkat tersebut merupakan golongan peringkat yang tidak sepadan dengan potensi Sumber Daya Manusia yang tergolong usia produktif yang ada di Indonesia. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia diperlukan pendidikan yang baik, dan pendidikan yang baik tentu dikelola oleh pemimpin yang baik.

Terdapat isu yang berkaitan dengan kinerja Kepala Sekolah yang tidak baik, yang menyebabkan prestasi belajar siswa rendah, ketidak disiplin siswa maupun guru, rendahnya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas, serta staf tata usaha yang lamban dalam melayani kebutuhan siswa. Permasalahan - permasalahan di atas menggambarkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah masih kurang maksimal. Seorang Kepala sekolah haruslah mampu memanfaatkan Sumber Daya Manusia maupun Sumber Daya lainnya secara efektif dan efisien, agar tujuan pendidikan dapat terwujud dan terlaksana dengan baik.

Dilansir dari Ekspos.com Selasa, (16/11/2021) bahwa Kejaksaan Tinggi (Kejati) Jawa Barat Menahan AK, Oknum Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Wilayah Kementerian Agama (Kemenag) Jawa Barat yang menjabat sebagai Ketua Kelompok Kerja Madrasah (KKM) untuk Madrasah Ibtidaiah (MI) "AK disinyalir kuat telah menyalah gunakan Bantuan Operasional Sekolah (BOS) lebih dari Rp. 8 (Delapan) Miliar, AK ditahan setelah ditetapkan sebagai tersangka (Instagram @kejati_jabar)".⁴

³ World Economic Forum "*Global Competitiveness Report*" tersedia pada : <https://www.weforum.org> (diakses pada 06 januari 2022)

⁴ Gibran "*Korupsi Dana BOS Rp 8 Miliar, ASN Kemenag Jabar di Tahan Kejaksaan Tinggi*" Tersedia pada : Ekspos.com <https://regional.kompas.com> (diakses pada 06 Januari 2022)

Dilansir dari NU online, Kamis (19/11/2020) “Untuk mengetahui tingkat dan gambaran kompetensi yang dimiliki oleh para guru, kepala, dan pengawas madrasah, Kementerian Agama (Kemenag) telah melaksanakan asesmen serentak secara nasional selama tiga hari yang diagendakan pada 19-23 November 2020”⁵. Asesmen ini dilakukan untuk memetakan sebaran para guru dan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada sebagai dasar yang dijadikan pertimbangan untuk menentukan pembinaan yang sesuai dalam Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Dirjen Pendidikan Islam Muhammad Ali Ramdhani, pada 18 November mengatakan bahwa para guru, kepala dan pengawas madrasah yang terdaftar akan mengikuti uji kompetensi sejumlah 269.711 dengan selalu mematuhi protocol Kesehatan selama proses berjalan, selain itu asesmen dilakukan untuk Menyusun rapor kompetensi yang akan menjadi acuan pihak terkait dalam pengembangan keprofesionalan guru, kepala dan pengawas madrasah.

Assesmen ini dilaksanakan di semua jenjang Pendidikan hingga Tingkat Menengah Keatas, mulai dari MI, MTs, MA yang ada pada 34 provinsi. Terdapat 204.238 guru mengikuti assesmen yang terdiri dari 102.350 guru MI, 66.012 guru MTs, dan 35.876 guru MA. Sementara guru yang mengikuti asesmen terdiri dari guru kelas MI, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, IPA Terpadu, Matematika, Bimbingan dan Konseling (MTs), Fisika, Kimia, Biologi, Ekonomi, Bimbingan dan Konseling (MA). Kemudian 61.362 Kepala Sekolah, yang terbagi menjadi 19.022 Kepala Raudlatul Athfal, 21.112 Kepala MI, 14.405 Kepala MTs, 6.823 Kepala MA, dan 4.111 pengawas madrasah. Nilai Rata-Rata Uji Kompetensi Guru (UKG) Secara Nasional pada Tahun 2020 Masih Di Bawah Standar.

Mendikbud menyebutkan, “Rata-rata nilai UKG nasional adalah 53,02 sementara target pemerintah ada pada nilai rata-rata 55, untuk rata-rata nilai professional didapat angka 54,77 dan rata-rata kompetensi pedagogik didapat rata-

⁵ Muhammad Faizin “Kemenag Petakan Kompetensi Guru, Kepala dan Pengawas Madrasah” tersedia pada : <https://nu.id/nasional/kemenag-petakan-kompetensi-guru-kepala-dan-pengawas-madrasah-88g4c> (diakses pada 07 Januari 2022).

rata nilai 48,94”⁶. Pada umumnya setiap guru, akan mendapat rapor yang di dalamnya terdapat data guru beserta 10 komponen penilaian. Komponen yang masih berwarna merah menandakan guru tersebut perlu mendapatkan pembinaan lebih pada bidang tersebut, pihaknya terus melaksanakan perbaikan hingga risikonya menjadi sempurna. Meski demikian, Mendikbud mengingatkan biar hasil UKG tidak dijadikan sebagai alat eksekusi untuk guru. UKG menyerupai bercermin. Dari hasil itu akan diperbaiki untuk meningkatkan kinerja guru. Pengembangan pembinaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru. Sementara Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud, Sumarna Surapranata memaparkan, rapor hasil UKG akan dibagikan ke sekolah pada pertengahan Januari 2020. Sedangkan pembinaan untuk para guru direncanakan dilakukan pada Mei 2020. Target hasil akan disebarakan pada pertengahan Januari, semoga tidak ada kendala. Sekarang tinggal menunggu hasil dari beberapa tempat yang memakai UKG offline. Pelatihan bagi penerima rencananya Mei 2020.

Secara Nasional gambaran hasil UKG adalah sebagai berikut, berimplikasi pada capaian tingkat daerah Provinsi dan Kabupaten contohnya di Provinsi Jawa Barat. “Secara umum tingkat Provinsi Jawa Barat telah mencapai angka minimal yaitu dengan rata-rata 58.97 tetapi pada bidang Pedagogik belum mencapai batas minimal yaitu dengan rata-rata 54.36”.⁷ Seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1 Capaian Uji Kompetensi Guru Provinsi Jawa Barat Tahun 2020

Tingkat/Jenjang Pendidikan				Bidang		Rata-rata
SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Profesional	
56.65	60.70	66.73	59.29	54.36	60.95	58.97

Sumber: diadaptasi/dimodifikasi dari Neraca Pendidikan, 2020

Beberapa hal di atas diduga karena lemahnya peran kinerja kepala sekolah, untuk hal itu Bacal memberikan solusi bahwa manajemen kinerja harus memiliki lima aspek pengetahuan diantaranya :

“(1). Masukan (*Input*) yang terdiri dari sumber daya manusia, modal, material, peralatan maupun teknologi, serta metode dan mekanisme kerja

⁶ Rayan “Nilai Rata-Rata UKG Secara Nasional Tahun 2020 Masih Di Bawah Standar”. tersedia pada : https://sch.paperplane-tm.site/2019/09/nilai-rata-rata-ukgsecara-nasional.html#google_vignette (diakses pada 12 September 2021).

⁷ Neraca Pendidikan Daerah “Data Uji Kompetensi Guru” tersedia pada <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg> (diakses pada 01 Juli 2021)

(2). Proses (*Process*) mulai dari bagaimana merencanakan tujuan, menyusun sumber daya yang ada, kegiatan yang diperlukan, pelaksanaan, monitoring, penilaian, dan tinjauan (3) Keluaran (*Output*) yang merupakan hasil dari kinerja organisasi baik barang ataupun jasa. (4) Manfaat (*Benefit*) dari hasil kerja yang bersifat positif bagi organisasi, seperti keberhasilan individu akan perstasi (5)Timbal Balik (*Feedback*) yang di evaluasi”.⁸

Beban kerja Kepala adalah untuk melaksanakan tugas utama yaitu manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan. “Beban kerja Kepala Sekolah bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 standar nasional pendidikan yaitu : (1). Standar isi, (2). Standar proses, (3). Standar kompetensi lulusan, (4). Standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5). Standar sarana prasarana, (6). Standar pengelolaan, (7). Standar pembiayaan dan (8). Standar penilaian pendidikan”.⁹

Kepala Sekolah harus membuat perencanaan dan melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal. Pembinaan karir Kepala Sekolah juga dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. Dan Penilaian prestasi kerja Kepala Sekolah dilakukan secara berkala setiap tahun, meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku, serta kehadiran yang dilaksanakan oleh atasan langsung sesuai dengan kewenangannya meliputi komponen sebagai berikut: (a). hasil pelaksanaan tugas manajerial; (b). hasil pengembangan kewirausahaan; (c). hasil pelaksanaan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan; (d). hasil pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan; dan (e). tugas tambahan di luar tugas pokok. Penilaian prestasi kerja kepala sekolah berbasis bukti fisik peningkatan mutu 8 SNP oleh kepala Dinas Provinsi, Kabupaten atau penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dapat dibantu oleh pengawas sekolah. “Dalam menjalankan tugas di sekolah, maka kepala sekolah harus dapat menjalankan perannya, baik sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator¹⁰.

⁸ Haryono Siswoyo, *Manajemen Kinerja SDM*, (Jakarta : Luxima Metro Media, 2018), 34.

⁹ Nasyirwan “Pencapaian Delapan Standar Nasional Pendidikan Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan” *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9:6 (November:2015),

¹⁰ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 98.

Berdasarkan fenomena di atas maka peran tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting guna tercapainya 8 SNP dan meningkatkan kualitas SDM Indonesia seperti dikatakan “Guru yang professional merupakan tonggak awal bagi pendidikan yang memberikan pengaruh bagi masa depan bangsa” untuk itu seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan manajemen berbasis kinerja yang bacal katakana yaitu, Input, Process, Output, Benefit dan Feedback. Adanya kesenjangan antara kinerja kepala sekolah yang diharapkan dengan kondisi saat ini membuat peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Manajemen Kinerja Kepala Sekolah (Penelitian di MI Al I’ناه Kosambi, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *input* manajemen kinerja kepala sekolah di MI Al I’ناه ?
2. Bagaimana *process* manajemen kinerja kepala sekolah di MI Al I’ناه ?
3. Bagaimana *output* manajemen kinerja kepala sekolah di MI Al I’ناه ?
4. Bagaimana *feedback* manajemen kinerja kepala sekolah di MI Al I’ناه ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan *input* manajemen kinerja Kepala Sekolah di MI Al I’ناه.
2. Mendeskripsikan *process* manajemen kinerja Kepala Sekolah di MI Al I’ناه.
3. Mendeskripsikan *output* manajemen kinerja kepala sekolah di di MI Al I’ناه.
4. Mendeskripsikan *feedback* manajemen kinerja kepala sekolah di MI Al I’ناه.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

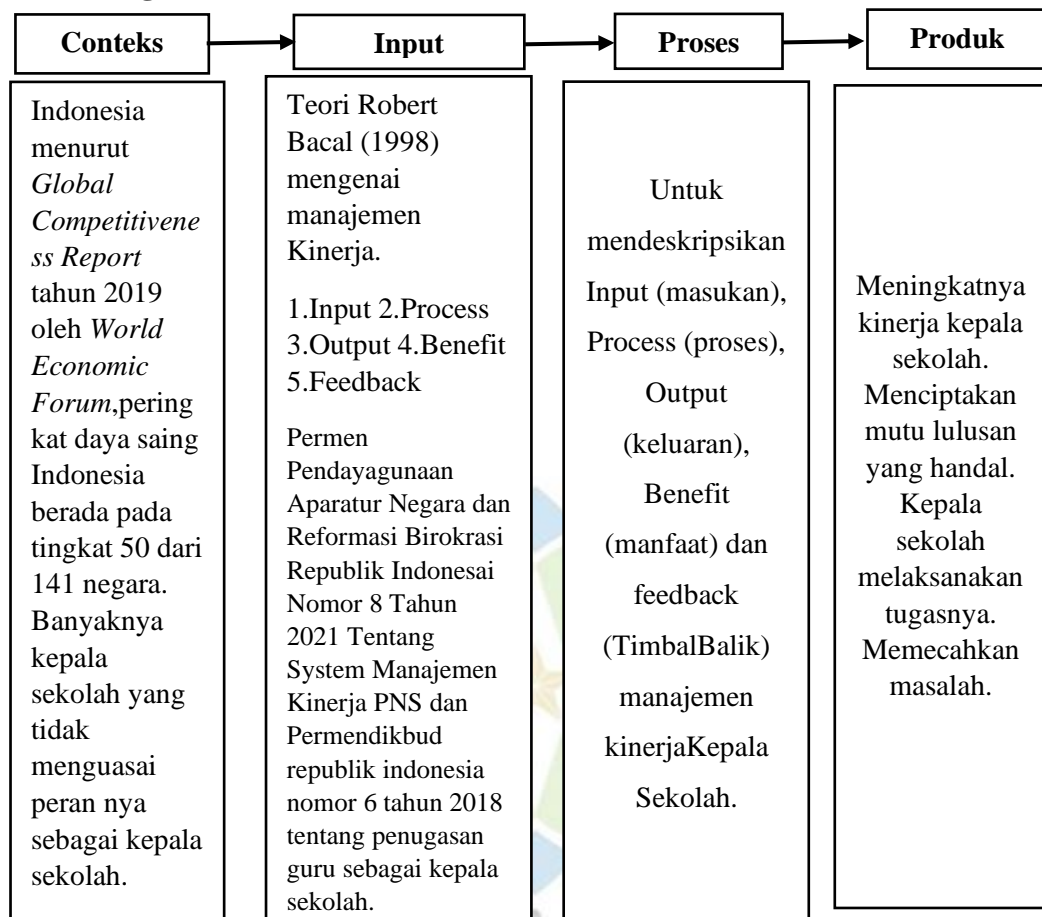
Manfaat Teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan serta menambah wawasan pengetahuan dan ilmu, terutama mengenai manajemen kinerja kepala sekolah, meliputi peran dan tugas seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan hingga mengevaluasi program-program pengembangan sekolah baik itu di bidang akademik maupun non akademik, mampu meningkatkan pengembangan profesi guru, cara seseorang pemimpin dan menjadi kepala sekolah dalam menciptakan strategi maupun pelaksanaan pengembangan sekolah dan program-program yang telah direncanakan di MI Al I' anah sehingga terciptalah Sumber Daya Manusia (khususnya peserta didik) yang berkualitas.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktisnya adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Kepala Sekolah adalah dapat meningkatkan motivasi kinerja dan memberikan pandangan kepada kepala sekolah dalam memimpin sekolah dengan baik, merencanakan tujuan dan melaksanakan program-program kerja untuk pengembangan sekolah, manajemen kinerja, penciptaan dan pelaksanaan strategi seorang pemimpin dalam pengembangan sekolah.
- b. Bagi guru memberikan pandangan tentang menjadi seorang pemimpin yang baik, motivasi kinerja untuk para guru agar mampu bekerjasama dan membantu pemimpin atau kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah.
- c. Lembaga yang diteliti mampu untuk terus memfasilitasi Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan sekolah seperti pengembangan profesi berkelanjutan, sehingga tercipta SDM yang bermutu dan kompeten.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya Memberikan pengalaman dan pengetahuan tentang bagaimana mengelola sekolah dengan baik, menciptakan strategi kepemimpinan dalam pengembangan sekolah, perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan sekolah.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. 2 Kerangka Berfikir Penelitian model CIPP

Sumber : Dikembangkan oleh penulis

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Berkaitan dengan tema penelitian yang akan dilakukan oleh penulis mengenai manajemen kinerja kepala sekolah, tentunya telah ada beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya yang memiliki relevansi dengan tema penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Beberapa penelitian tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Identitas	Pembahasan	Persamaan	Perbedaan
1	Jenis : Jurnal	<i>Penelitian ini menunjukan hasil bahwa seorang kepala sekolah mempunyai peran</i>	Persamaan pada penelitian ini adalah,	jurnal Erlin Yuliana mengatakan

	<p>Karya : Erlin Yuliana , Yat Rospia Brata tahun 2019¹¹</p> <p>Judul: Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Sekolah Dasar Negeri Dan Madrasah Ibtidaiyah</p>	<p><i>sebagai educator , manajer, dalam meningkatkan mutu lulusan SDN 3 Ciamis dan MI andalan kabupaten ciamis dapat dikatakan baik. Namun harus lebih ditingkatkan dalm peran motivator dan belum terlaksananya model pembelajaran yang efektif .ada beberapa factor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan diantaranya fasilitas sarana prasarana belum memadai, kurang menariknya model pembelajaran peserta didik dan rendahnya kualitas Sumber daya manusia khususnya kualiatas guru. Untuk mengatasi hat tersebut sekolah sebaiknya meningkatkan fasilitas sarana prasarana, mulai dari pengadaan hingga perawatan, dan kepala sekolah lebih focus terhadap peningkatan mutu sekolah dengan memperbaiki metode pembelajaran, menata mutu kurikulum serta melaksanakan supervisi secara rutin terhadap</i></p>	<p>penelitian dilakukan untuk mengetahui kinerja kepala sekolah pada tingkat sekolah dasar. Dimana metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif.</p>	<p>bahwa sarana prasarana di sekolah yang diteliti kurang memadai sedangkan sekolah yang akan diteliti oleh peneliti merupakan sekolah yang mempunyai sarana prasarana yang sangat memadai.</p>
--	--	--	---	---

¹¹ Yuliana Erlin ,Brata Yospia “Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Sekolah Dasar Negeri Dan Madrasah Ibtidaiyah” *Junal IJEMAR*, 3:1 (Juni:2019),41.

		<i>keseluruhan proses pembelajaran di sekolah secara aktif.</i>		
2	Jenis : Karya : <i>Muzakar tahun 2014</i> ¹² Judul : “Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meureubo”	Hasil penelitian adalah sebagai berikut : 1. Kepala sekolah sudah berhasil menghasilkan mutu lulusan sesuai dengan mutu sekolah. karena Kepala sekolah telah menjalankan beragam kemampuan yang dapat menunjang terhadap pencapaian peningkatan mutu lulusan tersebut, baik kemampuan sebagai pendidik, manager, administrator, supervisor, leader, maupun innovator. 2. Dalam pelaksanaannya tentu saja memerlukan motivasi (kemauan) Kepala sekolah dan semua warga sekolah untuk mewujudkan kualitas lulusan yang bermutu. 3. Kepala sekolah mampu untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah, sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengambil berbagai keputusan yang menyangkut peningkatan mutu lulusan.	Dalam jurnal Muzakar yang berjudul “Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meureubo” Metode penelitaian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Dalam jurnal Muzakar penelitian dilaksanakan di tingkat Sekolah Menengah Pertama yaitu MTSN Meureubo sedangkan peneliti akan melakukan penelitian di jenjang Sekolah Dasar.

¹² *Muzakar* “Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meureubo” *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 14:1, (Agustus : 2014), 110.

		Dalam pelaksanaan tersebut tentu saja berbagai upaya memerlukan sebuah komitmen bersama dari semua warga sekolah agar tercapainya mutu lulusan secara optimal di sekolah tersebut.		
3	<p>Jenis : Tesis</p> <p>Karya : Dhendi Pristian Tahun 2018¹³</p> <p>Judul : “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Multi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Di Kota Kediri).</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah 1. Konsep perencanaan strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan adalah a) membuat teamwork dan memilih visi dan misi b) mengundang konsultan eksternal dan tenaga ahli c) merancang perencanaan jangka pendek , jangka panjang sesuai visi dan misi sekolah d) membuat program dan menentukan kebijakan e) mengecek ulang dan merevisi perencanaan 2. Langkah-langkah implementasi dalam peningkatan mutu lulusan adalah : a) komitmen b) teamwork c) komunikasi d) implementasi.</p>	<p>Dalam tesis milik Dhendi Pristian Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Multi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Di Kota Kediri). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Namun dengan jenis penelitian multikasus.</p>	<p>Dalam tesis milik Dhendi Pristian penelitian dilaksanakan di tingkat sekolah menengah atas yaitu MAN 1 dan 2 kota Kediri dan dalam peningkatan mutu sekolah salah satunya dengan mengundang konsultan eksternal sedangkan di sekolah yang akan diteliti merupakan sekolah swasta dan konsultan yang diundang biasanya dari</p>

¹³ Dhendi Pristian “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Multi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Di Kota Kediri). *Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim*, (November : 2018) , 239.

				konsultan insternal sekolah
4	<p>Jenis : Jurnal</p> <p>Karya : Munawir Yusuf Tahun 2012¹⁴</p> <p>Judul : Kinerja Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif.”</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kinerja, baik kepala sekolah dan guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di sekolah dasar (SD). Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan penelitian survei ke SD penyelenggara pendidikan inklusif di 4 (empat) wilayah kabupaten/kota, yaitu Surakarta, Karanganyar, Sukoharjo, dan Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. Jumlah sampel dalam penelitian ini 51 SD Inklusi, 51 kepala sekolah, dan 103 guru kelas. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dan diolah secara statistik deskriptif. Validitas angket kepala sekolah berada dalam rentang 0.312 - 0.796 dengan reliabilitas 0.962. Validitas angket guru berada dalam rentang 0.290 - 0.815 dengan reliabilitas 0.956. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kinerja kepala sekolah dalam</p>	<p>Persamaan penelitian dalam jurnal milik Munawir Yusuf yang berjudul “Kinerja Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif” adalah sama – sama meneliti kinerja kepala sekolah pada jenjang sekolah dasar.</p>	<p>Dalam jurnal milik Munawir Yusuf penelitian dilakukan di Sekolah Dasar inklusi dan data diolah secara statistic deskriptif atau metode kuantitatif sedangkan peneliti akan melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Islam Terpadu dengan metode deskriptif kualitatif.</p>

¹⁴ Munawir Yusuf “Kinerja Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif.” *Jurnal Pendidikan dan kebudayaan*, 18:4, (Desember : 2012),382.

		mengimplementasikan pendidikan inklusif berada dalam kategori sedang; 2) kinerja guru kelas dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif berada dalam kategori sedang; dan 3) skor kinerja kepala sekolah rata-rata (65,45%), lebih tinggi dibanding skor rata-rata yang dicapai guru (62,3%).		
5	<p>Jenis : Jurnal Sudrajat Tahun 2018¹⁵</p> <p>Karya : Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar</p> <p>Judul : Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar</p>	Tujuan dari Penelitian ini adalah menggambarkan manajemen kinerja guru Sekolah Dasar yang secara konseptual dirumuskan ke dalam tiga komponen esensial, yaitu utama (core performance), unsur pendukung (supporting elements), dan faktor kepemimpinan kepala sekolah (school principalship as prime mover) sebagai satu kesatuan di dalam manajemen kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan instrumen pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara, dan	Persamaan Jurnal milik Sudrajat yang berjudul Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan penelitian yang diteliti adalah sama – sama dilakukan di jenjang sekolah dasar dengan metode penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif.	Dalam Jurnal milik Sudrajat ditemukan bahwa kinerja guru tidak baik, kondisi kerja tidak kondusif dan terbatasnya sumber pembiayaan, sedangkan sekolah yang akan peneliti teliti mempunyai performa kinerja yang baik, kondusif dan memiliki sumber

¹⁵ Sudrajat “Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25:1, (April:2018), 104.

		studi dokumentasi, sedangkan Sumber datanya adalah guru kelas dan Kepala Sekolah Dasar yang tersebar di kluster 1 dan kluster 2 wilayah Kabupaten Sukabumi.		pembiayaan yang baik dan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai kinerja hanya saja kinerja guru sedangkan peneliti akan melaksanakan penelitian kinerja kepala sekolah.
6	<p>Jenis : Jurnal</p> <p>Karya : Muflikha, Budi Haryanto tahun 2019¹⁶</p> <p>Judul : <i>Strategi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga</i></p>	Di dalam pendidikan kepemimpinan merupakan kemampuan menggerakkan semua personil satuan pendidikan atau sekolah untuk melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan prinsip pedagogik. Strategi manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah suatu usaha yang dilakukan untuk, mendorong, mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan bahkan memberdayakan guru, staf, siswa, orang tua dan pihak terkait untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah	Dalam jurnal Muflikha, Budi Haryanto peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Dalam jurnal Muflikha, Budi Haryanto tahun 2019 kemampuan strategi yang harus dimiliki kepala sekolah mempunyai 10 point yaitu : : 1) Mendengar 2) Mengklarifikasi 3) Mendorong 4) Mempresentasikan 5) Memecahkan masalah 6) Negosiasi 7)

¹⁶ Muflikha, Haryanto Budi “*Strategi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan*” *Jurnal Study Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 7:2 (November:2019), 309.

	<i>kependidikan</i>	<p>ditetapkan. Kepala sekolah harus memiliki keterampilan memimpin (leadership) sekaligus keterampilan mengelola (manajerial) Adapun strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mendengar (listening); 2) Mengklarifikasi (clarifying); 3) Mendorong (encouraging); 4) Mempresentasikan (presenting); 5) Memecahkan masalah (problem solving); 6) Negosiasi (berunding); 7) Mendemonstrasikan; 8) Mengarahkan (directing); 9) Menstandarkan; 10) Memberikan penguat. 		<p>Mendemonstrasi kan 8) Mengarahkan 9) Menstandarkan; 10) Memberikan penguat. Sedangkan penulis mengemukakan berdasarkan teori bacal dimana manajemen kinerja yang harus dimiliki pemimpin ada 5 point yaitu :1) Input 2) Proses 3) Output 4) Manfaat dan 5) Feedback</p>
7	<p>Jenis : Jurnal</p> <p>Karya : Rahmad Rafid dan Agus Tinus Tahun 2019¹⁷</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik, faktor yang mempengaruhi dan upaya yang dilakukan kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan</p>	<p>Persamaan penelitian dengan Jurnal milik Rahmad Rafid dan Agus Tinus adalah sama -sama menggunakan</p>	<p>Dalam Jurnal milik Rahmad Rafid dan Agus Tinus penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri dibawah</p>

¹⁷ Rahmad Rafid dan Agus Tinus “Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, Kolaka.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7:2 (September:2019), 188.

	<p>Judul : <i>Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, Kolaka.</i></p>	<p>naturalistik kualitatif dengan jenis deksriptif yang bertempat di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1). Kinerja Kepala Sekolah secara umum sudah menunjukan kinerja yang baik dan optimal serta memenuhi standar dan indikator yang telah ditetapkan. Hal ini dijelaskan dalam “rencana kerja sekolah (RKS)” sebagai perencanaan Kepala Sekolah dalam menjalankan program kerja dan meningkatkan tenaga pendidik di sekolah. 2) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik diantaranya kondisi geografis sekolah, tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai latar belakang pendidikan, dan lingkungan yang kondusif. 3) Kepala Sekolah telah melakukan upaya-upaya yang dapat</p>	<p>metode penelitian deskriptif namun dengan pendekatan naturalistic kualitatif.</p>	<p>naungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sedangkan peneliti melakukan penelitian di sebuah MI yaitu MI Al I’Anah dibawah naungan kemenag.</p>
--	---	--	--	--

		<p>meningkatkan mutu Tenaga Pendidik melalui kegiatan-kegiatan pemberdayaan dan program sekolah seperti supervisi, musyawarah guru matapelajaran (MGMP), evaluasi diri (EDS), In House Training (IHT) dan kegiatan kewirausahaan yang diperuntukan bagi tenaga pendidik dan siswa. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah melakukan tugasnya secara optimal dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik melalui kegiatan-kegiatan penunjang peningkatan mutu tenaga pendidik dan berdasarkan pada standar nasional pendidikan</p>		
8	<p>Jenis : Tesis Karya : Siti Habibah Tahun 2020¹⁸ Judul : Manajemen Kinerja Kepala Madrasah di MI GUPPI 3 Mandalasari Kecamatan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa manajemen kinerja kepala madrasah di MI GUPPI 3 Mandalasari itu buruk, sehingga tidak terlaksananya dengan baik dalam, 1) perumusan tujuan yang dilakukan oleh kepala madrasah, 2) Kerjasama, 3) komunikasi, 4) umpan balik, 5) penilaian kinerja,6) dan</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Siti Habibah dengan judul Manajemen Kinerja Kepala Madrasah di MI GUPPI 3 Mandalasari Kecamatan Sragi Kabupaten Sragi menggunakan</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Siti Habibah menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja kepala sekolah buruk karena tidak adanya perumusan tujuan, kerjasama dan komunikasi</p>

¹⁸ Siti Habibah “Manajemen Kinerja Kepala Madrasah di MI GUPPI 3 Mandalasari Kecamatan Sragi Kabupaten Sragi”*Tesis UIN Raden Intan Lampung* (Januari:2020), 5.

	Sragi Kabupaten Sragi:	pengembangan kepala madrasah. kinerja	metode penelitian deskriptif kualitatif.	yang baik. Sedangkan penelitian di MI Al I'Anah menghasilkan bahwa di MI Al I'Anah semua itu berjalan dengan baik.
--	------------------------------	---	---	--

Sumber : Jurnal-Jurnal dan Tesis Nasional

Hasil penelitian diatas , menunjukkan bahwa betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu seorang kepala sekolah haruslah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan menguasai bagaimana manajemen kinerja kepala sekolah yang baik dan tentu harus dilaksanakan, agar tercipta pengelolaan sekolah yang baik yang menghasilkan pada sekolah yang maju,menciptkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas baik itu pendidik dan tenaga kependidikannya maupun peserta didik yang ada di lingkungan sekolah tersebut.

G. Definisi Operasional

Berikut beberapa Definisi operasional mengenai manajemen, manajemen pendidikan, Manajemen Kinerja, Manajemen Sekolah :

1. Manajemen

Manajeme memiliki pengertian yang beragam dari berbagai sumber, namun didalam manajemen terdapat 3 (tiga) unsur utama yaitu, sumber daya, pengelolaan, dan tujuan. Artinya secara keseluruhan pengertian manajemen haruslah melibatkan ketiga unsur tersebut. Pengertian manajemen secara umum merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen dapat juga diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun

golongan tertentu dan masyarakat luas. “Dalam dunia bisnis maupun organisasi, ilmu manajemen terus berkembang seiring waktu perubahan”¹⁹

Berikut merupakan pengertian manajemen menurut pakar dan berbagai sumber. Manajemen sering dihubungkan dengan pencapaian tujuan melalui orang lain, “Sinambela poltak mengutip Koontz dan Cyril O'Donnel, yang berpendapat bahwa manajemen adalah usaha untuk menggapai tujuan tertentu melalui kegiatan ataupun usaha orang lain dan Lawrence A. Appley memaknai Manajemen merupakan suatu seni untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan oleh orang lain”.²⁰ Manajemen juga merupakan sebuah seni karena segala aktivitas yang dilakukan dalam penyelesaiannya membutuhkan kreativitas dan keahlian, kemudian Sinambela Poltak mengutip Hilman yang berpendapat “Manajemen merupakan fungsi untuk menggapai tujuan melalui perantara kegiatan orang lain dan mengawasi usaha masing – masing orang lain untuk mencapai tujuan Bersama”²¹

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah cara untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Memang pada hakikatnya dalam pencapaian tujuan yang optimal, dibutuhkan kerja sama dengan orang lain. Artinya dapat saja dikerjakan sesuatu hal mulai dari hilir sampai ke hulu, akan tetapi hal ini dilakukan orang yang masih berpikir tradisional sehingga semua urusan (pekerjaan) dilakukan sendiri. Orang tersebut dapat saja memperoleh dan mencapai suatu tujuan, namun jika tidak melibatkan orang lain di dalamnya, tentulah akan menjadi kurang efektif dan efisien. Ada tiga level tingkatan di dalam teori manajerial yaitu : Lower manager, middle manager, dan top manager.

Jika masih berada pada level manajer tingkat bawah (*lower manager*), segala sesuatu yang dikerjakan oleh seorang diri masih dapat diterima, meskipun hal tersebut kurang efektif dan efisien. Akan tetapi, itu tidak mungkin dilakukan oleh seorang pemimpin besar. Bagaimana jika manager perusahaan besar bahkan

¹⁹ Sanusi Uwes dan A.Rusdiana, *Sistem Pemikiran Manajemen Pendidikan : Alternatif Memecahkan Masalah Pendidikan*, (Bandung : Pustaka Setia ,2017).9

²⁰ Sinambela Poltak dan Sarton Sinambela, *Manajemen Kinerja : Pengelolaan , Pengukuran dan Implikasi Kinerja*, (Depok : PT. Raja Grafindo Persada,2019).6.

²¹ Sinambela Poltak dan Sarton Sinambela, *Manajemen Kinerja*,7.

presiden memimpin perusahaan dan Negara nya seorang diri ? itu tidaklah mungkin. Yang terjadi perusahaan ataupun Negara yang dipimpin akan menjadi kacau balau dan tidak termanage dengan baik. Oleh sebab itu diperlukanlah divisi – divisi yang dibentuk oleh perusahaan guna membantu manager dalam mencapai tujuan perusahaan nya, begitupula dengan presiden, dibentuklah Menteri-Menteri sesuai dengan bidang keahlian masing-masing agar kinerja presiden lebih efektif dan efisien sehingga Negara dan rakyat dapat terkondisikan dengan aman.

Dari kesimpulan pengertian manajemen diatas, yang disimpulkan dari empat teori, yang mengatakan bahwa suatu tujuan dicapai melalui orang lain, lebih tepatnya jika dikatakan bahwa pencapaian tujuan dimaksud dapat dicapai melalui kerjasama orang-orang, dan bersinergi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Artinya sejak perumusan tujuan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan sampai pada pengawasan seharusnya tidak dilakukan sendiri, akan tetapi dilakukan secara bersama-sama. Dengan demikian, setiap anggota organisasi akan terikat dan termotivasi untuk melakukan tugas dengan sebaik baiknya.

Selain itu R. Terry yang mengemukakan bahwa “Manajemen adalah suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, serta penggerakan dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan SDM serta sumber daya lain”.²² Pengertian tersebut mengarah pada pengelolaan pekerjaan melalui fungsi manajemen yang populer diakronimkan sebagai POAC yaitu Planning, Organizing, Actuating dan Controlling Rumusan manajemen yang senada dengan Terry, dikemukakan oleh Oey Liang Lee yakni “Manajemen merupakan ilmu seni mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap SDM guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan”.²³ Selain itu manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, leadership, serta upaya untuk mengendalikan anggota organisasi serta penggunaan sumber daya yang ada pada organisasi tersebut guna mencapai tujuan yang ingin dicapai yang dirumuskan oleh organisasi sebelumnya,

²²Engkos wara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta,2010).87.

²³ Sinambela Poltak dan Sarton Sinambela, *Manajemen Kinerja*,7.

manajemen juga merupakan proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrolan setiap sumber daya yang ada guna mencapai tujuan ataupun goals yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ada, dan efisien berarti dilaksanakan dengan benar dan terorganisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan gabungan dari dua kata yang memiliki satu makna yaitu kata manajemen dan pendidikan. “Secara sederhana manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai manajemen yang dipraktekkan dan diimplikasikan dalam dunia pendidikan dengan ciri-ciri khas dan spesifikasi yang ada dalam pendidikan”.²⁴ Manajemen pendidikan pada dasarnya adalah alat-alat yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Unsur manajemen dalam pendidikan merupakan penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam bidang pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan rangkaian proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan yang dikaitkan dengan bidang pendidikan. Para ahli juga telah mengemukakan beberapa pendapat tentang pengertian manajemen pendidikan. Ngalim Purwanto yang mengutip G.Z Roring yang mengatakan beberapa pengertian administrasi atau manajemen pendidikan. “Administrasi atau manajemen pendidikan merupakan cara untuk bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan pendidikan dengan efisien dan efektif, yang berarti mendatangkan hasil yang baik, tepat dan benar sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan”²⁵. Administrasi/manajemen pendidikan dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan pemimpin yang mewujudkan aktivitas kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuan pendidikan.

Administrasi /manajemen pendidikan adalah semua kegiatan sekolah dari yang meliputi usaha-usaha besar seperti mengenai perumusan policy, pengarahan usaha, koordinasi, konsultasi, korespondensi, kontrol perlengkapan dan seterusnya

²⁴ Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta : Kaukaba, 2012).5.

²⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Remadja Karya,2005),10.

sampai kepada usaha-usaha kecil dan sederhana seperti menjaga sekolah dan sebagainya. Administrasi/manajemen pendidikan yang didefinisikan oleh Husaini Usman adalah

“Manajemen Pendidikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumberdaya pendidikan dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.”²⁶

Manajemen pendidikan haruslah dapat menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien dimana peserta didik mampu mengembangkan potensi pribadi dirinya sehingga lebih berkembang dan dapat memunculkan bakatnya secara optimal, selain bakat manajemen pendidikan seharusnya mampu mengembangkan potensi khususnya akhlak mulia, karena dengan akhlak mulia akan tercipta peserta didik yang beradab dan itulah kunci utama suatu sekolah atau pendidikan dapat menciptakan mutu lulusan handal maupun berprestasi sesuai tujuan yang diinginkan oleh suatu Lembaga Pendidikan.

Selain itu “Administrasi/ manajemen pendidikan merupakan ilmu terapan dalam bidang pendidikan yang merupakan rangkaian kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerjasama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara berencana dan sistematis yang diselenggarakan di lingkungan tertentu”.²⁷ Manajemen Pendidikan adalah keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber daya, sumber personel dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Beberapa pengertian tersebut menyiratkan bahwa manajemen pendidikan sebagai seluruh proses kegiatan bersama dalam bidang pendidikan dengan mendayagunakan semua sumberdaya yang ada yang dikelola untuk mencapai tujuan pendidikan. Sumberdaya dalam konteks manajemen pendidikan adalah sebagai berikut man (manusia-guru, siswa, karyawan dan pegawai), money (uang-biaya, modal), materials (bahan/alat alat pembelajaran, sarana). methods (cara dan

²⁶ Husain Usman, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta : PPs UNY,2004)

²⁷ Ara Hidayat ,Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*.6

Teknik dalam belajar), machines (mesin-fasilitas pendidikan), market (pasar pendidikan), dan minutes (waktu) yang biasa disingkat dan dikenal dalam 7 M.

3. Manajemen Kinerja

Suatu kinerja haruslah di manaje dengan baik “Manajemen kinerja merupakan suatu proses alamiah (*natural process*) dari manajemen. Edward Deming mengatakan bahwa aktivitas – aktivitas utama dalam manajemen kinerja adalah *Planning* (Perencanaan), *Action* (Tindakan), *Monitoring* (Pemantauan), *Review* (Penilaian)”.²⁸

Bacal memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. “Bacal mengatakan ada lima hal yang harus diketahui dan dimiliki dalam melaksanakan manajemen kinerja, diantaranya : *Input* (Masukan), *Process*(Proses), *Output* (Keluaran), *Benefit* (Manfaat), *Feedback* (Timbal balik).²⁹

4. Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja adalah seberapa banyak seseorang mengeluarkan upaya pada pekerjaannya . Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, karena dari kinerja tersebut dapat diketahui seberapa besar karyawan menguasai suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Maka dari itu perlu penentuan kriteria yang terukur dan jelas yang ditetapkan bersama-sama dan dijadikan sebagai acuan. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sekolah adalah sebuah Lembaga Pendidikan yang didalamnya terjadi belajar mengajar. “Kepala sekolah merupakan seorang guru yang mendapatkan

²⁸ Siswoyo Haryono, *Manajemen kinerja SDM*, (Jakarta Timur: Luxima metro media, 2018), 35.

²⁹ Siswoyo Haryono, *Manajemen kinerja SDM*,33.

tugas tambahan sebagai kepala sekolah”.³⁰ Selain itu “Kepala sekolah adalah pemimpin di suatu Lembaga Pendidikan dengan waktu yang telah ditentukan”.³¹ Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu Kepala dan sekolah, kepala yang berarti pemimpin atau ketua dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan sekolah diartikan sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran, sehingga dapat dikatakan “Kepala sekolah merupakan pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran”.³²

Selain itu, pengertian kepala sekolah menurut Prim Masrokan Mutohar dalam bukunya Manajemen Mutu Sekolah, “Seorang pemimpin yang dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin, menjalankan serta melaksanakan visi, misi, dan tujuan yang dilakukan dalam mengoperasionalkan sekolah termasuk pemimpin dalam pengajaran”.³³

Dari pendapat para ahli di atas yang telah dipaparkan disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan dan pemimpin pada suatu lembaga pendidikan dalam waktu tertentu yang dituntut dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Ada tiga aspek penilaian kepala sekolah yaitu: 1) Input (masukan) merupakan data awal profil sekolah yang meliputi data komponen akademik dan non akademik pada awal penugasan. 2) Proses merupakan pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah yang meliputi edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan inovator. 3) Keluaran (output) merupakan hasil akhir yang telah diperoleh sekolah, hasil yang telah dicapai sekolah tersebut merupakan hasil kerja kepala sekolah dalam memberdayakan seluruh sumber daya yang ada disekolah.

³⁰ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2010),145.

³¹ Kompri, *Manajemen Sekolah: Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), 2.

³² Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Yogyakarta: Diva Press, 2012), 16.

³³ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*. (Yogyakarta: Ar-ruz media, cet 1 2013), 241.

“Kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator, ketujuh tugas dan fungsi kepala madrasah harus dilakukan sebagai pendidik dan memberikan contoh teladan kepada para guru, staf dan siswa”.³⁴

a. Kepala sekolah sebagai Educator

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.

b. Kepala sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan-pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

“Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para gurudan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif”.³⁵

e. Kepala sekolah sebagai Leader

³⁴ Riduwan, “*Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*” (Bandung: Alfabeta. 2013), 85.

³⁵ E. Mulyasa. “*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*”. (Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2009), 114.

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawas, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

f. Kepala sekolah sebagai Innovator Kepala sekolah sebagai innovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah.

g. Kepala sekolah sebagai Motivator Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dan staf dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. “Kepala madrasah harus mampu memotivasi seluruh tenaga kependidikan dan staf di sekolah”.³⁶

Kepala sekolah sebagai motivator pendorong harus mampu memotivasi atau mendorong para guru dan staf yang lainnya untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi atau dorongan ini sangat penting untuk meningkatkan gairah kerja para guru dan staf yang lainnya, sehingga tujuan sekolah akan tercapai dengan baik. Sekolah/madrasah sebagai mediator masyarakat, sebab di dalamnya fungsi-fungsi kemasyarakatan di jalankan oleh semua warga sekolah. Fungsi-fungsi kemasyarakatan itu di antaranya kebersamaan, tenggang rasa, melaksanakan aturan-aturan yang telah disepakati, ada hak dan kewajiban sebagai warga sekolah. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah itu tidak lepas dari peran kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin di sekolah tersebut.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah itu merupakan kinerja kepala sekolah. Dengan demikian kinerja kepala sekolah dapat dilihat apakah visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya sudah tercapai. Jika, sudah tercapai, dapat dikatakan bahwa kinerja kepala sekolah itu baik. Kinerja kepala sekolah/madrasah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala

³⁶ E. Mulyasa. “*Menjadi Kepala Sekolah*”, 121

sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. “Kinerja kepala sekolah dikatakan baik, jika target atau tujuan sekolah dapat dicapai”.³⁷ Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa, dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi, adapun kriteria kinerja kepala sekolah/madrasah sebagai berikut:

“(a) Mampu menyusun perencanaan sekolah (b) Mampu mengelola sarana dan prasana sekolah (c) Mampu mengelola hubungan sekolah dan masyarakat (d) Mampu membina hubungan kerja yang harmonis (e) Mampu memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga/instansi lain (f) Mampu mengelola administrasi sekolah”.³⁸



³⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Yogyakarta: Diva Press, 2012), 18

³⁸ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, 201.