

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Motivasi Kerja Guru**

##### **2.1.1 Pengertian Guru**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sebagaimana dijelaskan Mujtahid dalam bukunya yang berjudul “Profesi Guru”. Defenisi guru adalah orang yang melakukan pekerjaan, mata pencarian, atau profesinya mengajar.

Guru adalah seseorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik (Safitri, 2019). Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan peserta didik, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalaman bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan peserta didik dalam proses perjalanan.

Menurut Wicaksono dalam Andasia Malyana, menyatakan dalam pandangan tradisional, guru adalah orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*). Guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, keilmuan (Malyana, 2020).

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga

pendidikan formal, tetapi bisa juga dimasjid, dimushola, dirumah dan lain sebagainya (Heriyansyah, 2018).

Disamping sebagai tenaga pendidik, guru juga sebagai pemimpin dalam pendidikan dan pembelajaran di kelas dan dalam pembelajaran mata pelajaran yang di ampunya. Ia harus memengaruhi para siswa agar bersikap dan berperilaku berdasarkan norma-norma tertentu. Ia harus memengaruhi siswanya agar mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang diajarkannya. Dengan kata lain guru adalah pemimpin bagi anak didiknya (Wirawan, 2014).

Soedjiarto (1993) menyatakan empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru: a) merencanakan program belajar mengajar; b) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; c) menilai kemajuan proses belajar mengajar; dan d) menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya bagi penyempurnaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar (Tasrim, 2020).

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk selalu mengembangkan diri sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Guru adalah seorang tenaga pendidik yang berdiri di depan kelas untuk

memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dengan tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

### 2.2.2 Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berberbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins (2007:482). mendefinisikan motivasi sebagai, "*the Process by which a persons efforts are energized, directed and sustained attaining a goal.*" Proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Chuck (2005:550) mendefinisikan motivasi sebagai, "*is the set of forces that initiates, directs, and makes people persist in their effort to accomplish a goal.*" Sebuah upaya yang menginisiatifkan, mengarahkan dan membuat seseorang secara teguh/keras dalam usahanya mencapai tujuan.

George R. Terry berpendapat "motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu". Sedangkan motivasi kerja menurut M. Manullang adalah sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Wahjosumajo menyatakan, "motivasi kerja merupakan suatu proses

psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang (Yenni, 2019)

Menurut Mangkunegara (2011: 93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya faktor ekstern, seperti lingkungan kerja, pimpinan, dan kepemimpinan. Selain itu, motivasi juga ditentukan oleh faktor intern yang melekat pada diri setiap orang seperti, seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan, atau harapan. Dalam lingkungan organisasi, faktor-faktor yang dimaksud antara lain: 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk rencana dan program kerja, 2) Persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh prakerja atau bawahan, 3) Sarana prasarana dan seperangkat peralatan yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan kerja, 4) Gaya kepemimpinan atasan atau perilaku atasan terhadap bawahan (Didin Kurniadin, 2014).

Motivasi dibentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja yang terarah. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik tujuan dan situasi)

artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi (Bambang Septiawan, 2020).

Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang (Sardiman, 2018).

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi, maka ia tidak akan berhasil mendidik atau mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya (Benu, 2018).

Para guru memiliki tanggung jawab yang besar dan menghadapi banyak tantangan untuk memajukan pendidikan di Indonesia. Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa, guru sebagai tenaga profesional memiliki eksistensi yang penting. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional dan instruksional. Sebagai tenaga profesional, pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap



warga Negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Kedudukan guru mempunyai peran dalam pembelajaran antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran dan pemberi inspirasi bagi para peserta didik (Muizzuddin, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan/semangat kerja atau keinginan dalam diri seorang guru untuk bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik.

### **2.2.3 Bentuk Motivasi Kerja**

#### **1) Motivasi Intrinsik**

Rakhmat Triadi dkk mengutip dari Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa adaksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan/keinginan sendiri

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik adalah a) minat b) harapan dan c) kebutuhan.

#### **2) Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Adapun motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Rahmat Triadi, 2019).

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyebabkan orang berpartisipasi secara maksimal karena adanya rangsangan dari luar. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi ekstrinsik adalah 1) keamanan kerja 2) hubungan antar rekan-rekan dan 3) hubungan atasan dengan bawahan

#### **2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Herzberg dan McGregor, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- a) Individual (internal), yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual antara lain: kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- b) Organisasional (eksternal), yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Frederick Herzberg menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan lingkungan pekerjaannya, menyimpulkan dari hasil penelitiannya ada lima faktor motivasi yaitu 1) pencapaian prestasi, 2) pengakuan, 3) tanggung jawab, 4) kemajuan pegawai itu sendiri, 5) kemungkinan

berkembang. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat tujuh faktor yang perlu diperhatikan yaitu 1) upah, 2) keamanan kerja, 3) kondisi kerja, 4) status, 5) prosedur, 6) mutu penyeliaan, 7) mutu hubungan personal.

M. Sobry Sutikno mengutip dari Abraham Maslow, seorang psikolog telah mengembangkan suatu teori motivasi. Konsep teorinya menjelaskan adanya hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia yaitu 1) fisiologi (dasar), 2) keamanan (emosional dan fisik), 3) sosial (persamaan kelompok), 4) penghargaan (diri dan orang lain), 5) realisasi diri (pemenuhan, kedewasaan, kearifan). Teori Maslow ini terdiri dari dua asumsi dasar yaitu: 1) manusia selalu mempunyai keinginan untuk berkembang dan maju, 2) manusia selalu berusaha memenuhi yang lebih pokok terlebih dahulu sebelum berusaha memenuhi lainnya, artinya yang lebih mendasar harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum tambahan yang lebih tinggi mulai mengendalikan diri seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu (internal) dan organisasi (eksternal). Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor dari organisasi (*ekstern*) meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*) (Abdurrahim, 2021).

## **2.2 Deskripsi Peran Kepala Sekolah**

### **2.2.1 Pengertian Peran Kepala Sekolah**

Kata peran, dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai pemain, perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan



di masyarakat (Departemen Pendidikan Nasional, 2005). Sehingga dapat kita artikan bahwa peran kepala sekolah adalah seperangkat perilaku, sikap dan nilai yang diharapkan dari seseorang berdasarkan posisinya di masyarakat.

Peranan/role merupakan konsep yang tidak bisa dilepaskan dari status, kedudukan dan posisi seseorang. Antara peranan dan status ibarat dua sisi mata uang yang sama, oleh karena itu kita tidak bisa mengerti status tanpa peranan, dan sebaliknya. Robbins (2001, p.227) mendefinisikan peran sebagai *“a set of expected behavior patterns attributed to someone occupying a given position in a social unit”*, sedangkan Veitzhal Rivai (2004, p.148), “peran atau peranan dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu” (Yogi Irfan Rosyadi, 2015).

Peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru dan ini dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri. Kepala sekolah sebagai motivator diharapkan menjadi penggerak para guru dalam meningkatkan motivasi kerja guru agar dapat mewujudkan kinerja guru yang berkualitas.

Menurut persepsi banyak guru, keberhasilan kepala sekolah terutama dilandasi oleh kemampuan dalam memimpin. Kunci bagi kelancaran kerja kepala sekolah terletak pada stabilitas dan emosi, serta rasa percaya diri. Hal ini merupakan landasan psikologis untuk memperlakukan stafnya secara adil, memberikan keteladanan dalam bersikap, bertingkah laku dan melaksanakan tugas. Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut untuk menampilkan kemampuannya membina kerja sama dengan seluruh personal dalam iklim kerja

terbuka yang bersifat kemitraan, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua murid (Fitrah, 2017).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana yang dikemukakan dalam peraturan pemerintah nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas (Djafri, 2016).

Wahjosumidjo mendefinisikan Kepala Sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2013).

Kepala sekolah adalah seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Terutama dalam memberikan motivasi kepada para guru dan staff yang ada di sekolah agar dapat meningkatkan profesionalitas.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah perangkat tingkah laku yang dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat atau sebuah lembaga yang Mendapat tugas tambahan

sebagai kepala sekolah dan juga mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah terutama dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

### **2.1.2 Peran Kepala Sekolah**

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah, oleh karena itu ia harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur bawahannya/para pegawainya. Tercapai atau tidaknya tujuan sekolah tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah dalam mengayomi para bawahannya.

Sebagai seorang yang diberi kepercayaan lembaga untuk memimpin sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggungjawab besar mengelola sekolah dengan baik agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat bagi masyarakat, bangsa, dan negara. Dengan kata lain mengelola sekolah secara baik adalah tanggungjawab utama kepala sekolah. Disinilah, kepala sekolah berposisi sebagai manajer sekaligus pemimpin, dua peran yang diemban dalam satu waktu dan tidak bisa dipisahkan. Sebagai manajer, kepala sekolah berperan langsung dilapangan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi, dan usaha perbaikan terus menerus. Dan sebagai pemimpin kepala sekolah harus memberikan keteladanan, motivasi, spirit pantang menyerah, dan selalu menggerakkan inovasi sebagai jantung organisasi (Asmani, 2012).

Betapa penting peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan semangat kerja para pegawai khususnya guru-guru. E.Mulyasa (2014:98) menyebutkan peran kepala sekolah yaitu: 1) Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga kependidikan, 2) Kepala sekolah sebagai Manajer,

yang pada hakekatnya 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, 3) Kepala sekolah sebagai Administrator, dalam hal ini ia memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah, 4) Kepala sekolah sebagai Supervisor, harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, 5) Kepala sekolah sebagai Leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasi tugas, 6) Kepala sekolah sebagai Inovator, harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif, 7) Kepala sekolah sebagai Motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat di simpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam perkembangan sekolah, peran kepala sekolah dalam lingkungan sekolah adalah seseorang yang diberi (atau

mendapatkan) suatu posisi yang diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut.

### **2.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab dalam mengelola sekolah, kepala sekolah bertugas dan bertanggung jawab mengembangkan mutu sekolah, melalui pembinaan siswa, guru, dan anggota staf yang lain.

Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah yaitu meliputi:

#### **1. Merencanakan program**

kepala sekolah diharapkan mampu menyusun perencanaan program-program sekolah, yang meliputi visi-misi dan tujuan sekolah, Rencana Kerja Sekolah (RKS), Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), serta menyusun program pembelajaran.

#### **2. Melaksanakan Rencana Kerja**

Kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk mampu menyusun perencanaan sekolah, namun juga harus mampu melaksanakan rencana kerja yang telah disusunnya. TUPOKSI melaksanakan rencana kerja tersebut meliputi:

a)menyusun pedoman kerja, struktur organisasi sekolah, jadwal pelaksanaan kegiatan sekolah per semester dan tahunan, kalender pendidikan dan program pembelajaran, b) menyusun pengelolaan kesiswaan yang meliputi: melaksanakan penerimaan dan pembinaan peserta didik, memberikan layanan konseling kepada peserta didik, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan kegiatan ekstra dan kokurikuler untuk siswa, serta melakukan pembinaan siswa, c) mengelola pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan



prasarana sekolah, keuangan dan pembiayaan sekolah, serta budaya dan lingkungan sekolah, d) memberdayakan peran serta masyarakat dan kemitraan sekolah, serta e) menyusun administrasi sekolah.

### 3. Melakukan Supervisi dan Evaluasi

Sebagai seorang pimpinan di sekolah, kepala sekolah memiliki TUPOKSI untuk melakukan supervisi dan evaluasi sekolah, hal ini dilakukan untuk meningkatkan mutu dan kinerja sekolah. TUPOKSI tersebut meliputi: a) menyusun program supervisi, b) melaksanakan program supervisi, c) melaksanakan Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dan pembelajaran, d) melaksanakan evaluasi dan pengembangan KTSP, e) mengevaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan, serta f) menyiapkan kelengkapan akreditasi sekolah.

### 4. Melaksanakan Kepemimpinan Sekolah

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin di sekolah, oleh karenanya kepala sekolah tidak bisa lepas dari TUPOKSI yang berkaitan dengan kepemimpinan, TUPOKSI tersebut meliputi: a) menjabarkan dan merumuskan visi ke dalam misi target mutu, b) menganalisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan sekolah/madrasah, c) membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu, d) bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/madrasah, e) melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah/madrasah, f) meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik, g) menjaga dan

menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif/konduusif bagi peserta didik, h) memanfaatkan hasil supervisi, i) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, j) memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan, dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunitas sekolah/madrasah, k) menjalin komunikasi dan kerja sama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat, dan komite sekolah/madrasah, l) memberi contoh/teladan/tindakan yang bertanggung jawab, m) mendelegasikan sebagian tugas dan kewenangan kepada wakil kepala sekolah sesuai dengan bidangnya, n) menyiapkan, silabus, peraturan dan tata tertib sekolah baik bagi guru maupun bagi siswa, prosedur-prosedur P3K, prosedur keamanan sekolah, o) melakukan analisis kebutuhan guru pemula, p) membuat pembaharuan sekolah untuk pengembangan mutu sekolah, q) memantau dan memberikan penilaian kinerja guru, r) menyusun Laporan Hasil Penilaian Kinerja untuk disampaikan kepada Kepala Dinas Pendidikan.

##### 5. Melaksanakan Sistem Informasi Sekolah

TUPOKSI kepala sekolah yang berkaitan dengan sistem informasi sekolah, meliputi : a) menciptakan suasana sekolah yang kompetitif bagi siswa, rasa tanggung jawab bagi guru dan karyawan, menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja dan belajar, menumbuhkan kesadaran tentang arti penting kemajuan, dan menumbuhkan kedisiplinan tinggi, b melakukan penataan tugas dan tanggung jawab yang jelas bagi warga sekolah, c) menjalin kerjasama dengan pihak lain, d) menerapkan TIK dalam manajemen sekolah, e) menguatkan eksistensi lembaga dengan melakukan sosialisasi kepada semua pihak untuk memberikan informasi dan pemahaman yang sama sehingga

sekolah/madrasah memperoleh dukungan secara maksimal, f) melakukan penguatan kerjasama dengan membangun jaringan yang lebih luas dengan berbagai pihak baik di dalam maupun di luar negeri, yang dibuktikan dengan adanya nota kesepahaman (MoU), g) melakukan penguatan input sekolah dengan melengkapi berbagai fasilitas (perangkat keras dan lunak) manajemen sekolah, agar implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis TIK lebih efektif.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki beragam tugas pokok dan fungsi, diantaranya merencanakan program sekolah, melaksanakan program sekolah, mengelola keadministrasian sekolah, melakukan supervisi dan evaluasi, melakukan kepemimpinan, serta menjadi sumber informasi bagi bawahannya. Dengan demikian tugas dan fungsi kepala sekolah sangatlah berat dan kompleks, namun diantara berbagai tugas-tugas tersebut terdapat tugas-tugas yang dapat didelegasikan oleh kepala sekolah, hal ini dikarenakan kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kekuasaan untuk melakukan pendelegasian tugasnya kepada bawahan-bawahannya (Abdurrahim, 2020).

### **2.3 Kajian Relevan**

Adapun Penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh judul peneliti dapat kita lihat sebagai berikut:

- 2.3.1 Anita Mustapa (2010) dalam skripsinya berjudul “peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di SD Negeri Ambekairi Kec. Unaha Kab Konawe.” Pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, kepala sekolah SD Negeri 1 Ambekairi Kec.

Unaha Kab. Konawe memiliki peran yang urgen dalam meningkatkan kualitas guru. Persamanya dengan penelitian peneliti yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan memiliki variabel yang sama yakni kepala sekolah sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian, waktu penelitiannya.

2.3.2 Idris Ashari Asap (2015) Mengkaji tentang “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 35 Konawe Selatan”. Pada kesimpulannya menyatakan bahwa mutu pembelajaran pendidikan agama Islam yang meliputi baca tulis Al-Qur’an, interaksi, rasa hormat, tanggung jawab, prestasi belajar, dan peran kepala sekolah sebagai edukator, leader, menejer, administrator, fasilitator, motivator, inovator. Persaman dengan penelitian peneliti yaitu membahas mengenai peran kepala sekolah yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, leader, inovator dan motivator sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Idris Ashari Asap lebih berfokus pada peran kepala sekolah dalam usaha meningkatkan mutu pembelajaran pendidikan agama Islam di SMPN 35 Konawe Selatan.

2.3.3 Hilal Mahmud dkk (Jurnal 2020)mengkaji tentang “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Untuk Menggunaka E-Learning Pada Masa Covid 19 Jurusan Teknik Komputer Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo” dalam kesimpulannya menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja

guru yang dapat dilakukan yaitu membangkitkan motivasi (memberikan dorongan/motivasi), mengarahkan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, menciptakan suasana baru sarana dan prasarana, melengkapi kebutuhan guru, memberikan bimbingan dan arahan kepada guru, memberikan semangat kepada guru.

