

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBINA KINERJA GURU
BERBASIS RELIGIUS DI SDIT IQRA' 2
KOTA BENGKULU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Tadris Institut Agama Islam Negeri
Bengkulu Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)



OLEH :

LYNDA AYU LESTARI
NIM. 1516210062

**PRORAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN TADRIS
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KOTA BENGKULU**



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS TARBİYAH DAN TADRIS
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu, Telp. (0736) 51276, Fax. (0736) 51171

NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdr. Lynda Ayu Lestari

NIM : 1516210062

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Tadris IAIN Bengkulu

Di Bengkulu

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Setelah membaca dan memberikan arahan dan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa Skripsi

Sdr.

Nama : Lynda Ayu Lestari

NIM : 1516210062

Judul : Peran Kepala Sekolah dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius di SDIT IQRA' 2 Kota Bengkulu

Telah memenuhi syarat untuk diajukan pada Sidang Munaqasyah Skripsi guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ilmu Tarbiyah. Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bengkulu, 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Nurniswah, M.Pd.
NIP. 196308231994032001

Dra. Aam Amaliyah, M.Pd.I
NIP. 196911222000032002


KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS TARBIYAH DAN TADRIS

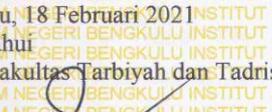
Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51171, 51172, 51176 Fax. (0736) 51171
 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“Peran Kepala Sekolah Dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius Di SDIT IQRA’ 2 Kota Bengkulu”**, yang disusun oleh **Lynda Ayu Lestari** telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Tadris IAIN Bengkulu pada hari Kamis, tanggal 18 Februari 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Agama Islam (S.Pd).

Ketua : 
Dr. Kasmantoni, M.Si
 NIP. 197510022003121004

Sekretaris : 
Bakhruul Ulum, M.Pd.I
 NIDN. 2007058002

Penguji I : 
Riswanto, M.Pd., Ph.D
 NIP. 197204101999031004

Penguji II : 
Masrifah Hidayani, M.Pd
 NIP. 197506302009012004

Bengkulu, 18 Februari 2021
 Mengetahui
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Tadris : 
Dr. Zubaeadi, M. Ag., M. Pd
 NIP. 406903081996031005



PERSEMBAHAN

Atas limpahan berkah dan pertolongan-Mu ya Allah SWT akhirnya aku telah menyelesaikan tugas skripsi ini, serta terima kasih atas karunia serta ilmu yang Engkau berikan sehingga diriku telah sampai di posisi sekarang ini. Shalawat dan salam juga untukmu Nabi Muhammad SAW, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat untukmu dan para pengikutmu sampai akhir zaman.

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku Sakiran dan Wantini dimana mereka semua telah membesarkan aku, mendidikku dan menasehatiku untuk terus menggapai karir dalam dunia pendidikan. Adik – adik ku yang tercinta Windy Fitrianiingsih, Aprilya Karunia putri serta Mamah Azka, Om Sigit dan Tanti Ristiamawati yang selalu menyemangati aku.
2. Segenap rekan penyemangat dan penolong ku Ogi Erwansyah, Hartiningsih, Novan, Novita, Pak Panca, Indah Kurnia, Maftuhah Putri, Oktavia Mayang Sari, Pespi Helina, Sesna Ardiansi, Desi Semprop, Merlin, Nurita dan geng penuh dosa.
3. Segenap kepala sekolah dan guru SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu yakni, Ustad Muhyidin, Ustad Wiji, Ustadzah Kasi, Mami Farzan, Umi Dewi, dan Umi Rapika.
4. Almamater IAIN Bengkulu.

MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin”

(H.R Bukhori dan Muslim)

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Lynda Ayu Lestari

NIM : 1516210062

Program Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI)

Fakultas : Tarbiyah dan Tadris

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Peran Kepala Sekolah dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius di SDIT IQRA’ 2 Kota Bengkulu”** adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi maka saya siap sanksi akademik.

Bengkulu, 2021

Yang Menyatakan,



Lynda Ayu Lestari
NIM. 1516210062

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBINA KINERJA GURU BERBASIS RELIGIUS DI SDIT IQRA’2 KOTA BENGKULU**”. Shalawat dan salam semoga tetap senantiasa dilimpahkan kepada junjungan dan uswatun khasanah kita, Rasulullah SAW. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M.M.Ag.,MH selaku rektor Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
2. Dr. Zubaedi, M.Ag.,M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Tadris.
3. Ibu Nurlaili, M.Pd.I selaku ketua jurusan Tarbiyah dan Tadris IAIN Bengkulu
4. Adi Saputra, M.Pd selaku Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam IAIN Bengkulu
5. Dra. Nurniswah, M.Pd selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan motivasi terhadap penulisan skripsi ini.
6. Dra. Aam Amaliyah, M.Pd.I selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi serta memberikan semangat terhadap proses penulisan skripsi ini.

7. Bapak Irfan, S.Sos.I.M.Ag, selaku kepala perpustakaan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk memfasilitasi buku – buku yang menjadikan referensi dalam penulisan skripsi ini
8. Bapak Muhyidin, M.Pd, selaku kepala sekolah SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk membantu proses penelitian skripsi ini
9. Dosen IAIN Bengkulu yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis sehingga sampai di titik ini.
10. Segenap Civitas Akademika Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Tadris Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari atas segala kekurangan dan keterbatasan kemampuan sehingga terwujudnya skripsi ini, namun berkat uluran pikiran dari beberapa pihak dengan ikhlas membantu penulis dengan memberikan sumbangan pikiran sehingga penulis skripsi ini bisa diselesaikan.

Bengkulu , 2021
Penulis

Lynda Ayu Lestari
NIM. 1516210062

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Masalah.....	7
F. Manfaat Penelitian	7
 BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	9
1. Konsep Tentang Peran	9
a. Pengertian Peran	9
b. Konflik Peran	9
2. Kepala Sekolah.....	10
a. Pengertian Kepala Sekolah	10
b. Syarat Menjadi Kepala Sekolah	13
c. Tanggung Jawab Kepala Sekolah	14
d. Tugas dan Peran Kepala Sekolah.....	16
3. Kinerja Guru.....	20

a. Pengertian Kinerja Guru	20
b. Indikator Kinerja Guru	24
4. Kinerja Guru Berbasis Religius	25
a. Pengertian Kinerja Guru Berbasis Religius	25
b. Program Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Religius.....	29
c. Internalisasi Nilai Kerja Guru Berbasis Religius	34
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Berpikir.....	40

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Setting penelitian.....	43
C. Subyek dan informan	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Teknik Keabsahan Data	45
F. Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah.....	48
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan.....	70

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

ABSTRAK

Lynda Ayu Lestari, Januari, 2021, "Peran Kepala Sekolah Dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius di SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu", Skripsi : Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Tadris, IAIN Bengkulu. Pembimbing : 1. Dra. Nurniswah, M Pd, 2. Dra. Aam Amaliyah, M.Pd.I

Kata Kunci : Peran Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Berbasis Religius

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam membina guru berbasis religius serta mencari tahu pendukung dan hambatan dalam membina kinerja guru berbasis religius tersebut. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah. informannya adalah kepala sekolah, waka kurikulum dan 5 orang guru PAI. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara serta dokumentasi. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa Peran Kepala Sekolah SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius sangat besar karena kepala sekolah mampu mengembangkan keteladanan dan kedisiplinan seperti, datang kesekolah paling awal sebelum jam 7 : 15 dan pulang paling akhir, terdepan dalam menjalankan kewajiban seperti solat fardhu dan sunnah, sedekah atau infaq. Kepala sekolah mampu membangun ukhuwah islamiyah seperti pertemuan para guru setiap minggu, silaturahmi kerumah guru – guru, arisan bulanan dan pengajian bulanan. Kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru dengan cara mengadakan lomba – lomba mengajar, membuat video mengajar. Kepala sekolah mampu membina sikap, berpenampilan, dan akhlak terpuji para guru seperti 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun), berpenampilan rapi, berperilaku berjiwa besar dan penuh kesabaran. Penghambat kepala sekolah membina kinerja guru berbasis religius adalah pada guru baru karena mereka belum terbiasa dengan program – program atau kebiasaan – kebiasaan atau peraturan yang ada di sekolah. pendukungnya adalah fasilitas disekolah sudah lengkap, media pembelajaran yang dibutuhkan oleh para guru dalam meningkatkan kinerja yang berbasis religius sudah tersedia.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	40
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Skripsi Terdahulu.....	37
Tabel 4.1 Daftar Nama Kepala sekolah dan Wakil Kepsek SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.....	52
Tabel 4.2 Guru Daftar Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat penunjukkan pembimbing
2. Surat pengesahan judul
3. Kartu bimbingan skripsi
4. Surat izin penelitian di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu
5. Surat keterangan selesai penelitian di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu
6. Kisi – kisi dan pedoman wawancara
7. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian terpenting dari proses pengembangan sumber daya manusia, dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian. Pendidikan juga merupakan sumber daya utama bagi kemajuan mutu bangsa, untuk itu pendidikan perlu dibangun dan dikembangkan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.¹

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memansuaikan manusia, pendidikan sangat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Dalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 pasal 3 tentang Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa

¹Euis Kartika dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Bandung:Alfabeta,2013), h.82

yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Dalam konteks tersebut, paradigma pendidikan baru mensyaratkan pentingnya membangun kualitas pendidikan di sekolah. Salah satu wadah untuk menciptakan manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang budaya, tingkat social, dan tingkat ekonomi siswa ialah sekolah. Lembaga pendidikan seperti sekolah dibentuk untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Tentu saja hal ini bukan pekerjaan yang mudah. Sekolah sebagai sebuah lembaga yang bergerak di bidang pengembangan sumber daya manusia dalam menjalankan kinerja kelembagaannya harus mempertimbangkan banyak hal, antara lain tujuan sekolah, kebijakan yang lahir dalam sistem sekolah dan prosedur kerja pengembangan sumber daya manusia. Sistem sekolah merupakan suatu tujuan organisasi yang anggotanya mencoba melalui usaha bersama untuk mencapai tujuan.

Di sekolah terdapat dua komponen yang paling berperan, yakni kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan dalam satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang di pimpinnya. Tidak jarang kepala sekolah mendapatkan tantangan

²Flavianus Darman dan EM Giri, *Undang – Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang – Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Visimedia, 2007), h.5

– tantangan dan berbagai kendala dalam mengatasi permasalahan di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel. Langkah awal yang ditempuh kepala sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah adalah meningkatkan kinerja. Untuk mewujudkan kinerja yang memuaskan guru merupakan sosok yang sangat diandalkan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Seseorang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya seorang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dalam menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru.

Guru menempati peranan penting dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik. Peranan ini dapat dilaksanakan apabila ia memiliki tingkat kemampuan professional yang tinggi, yang tidak hanya diukur dari kemampuan intelektual, tetapi juga dituntut untuk memiliki keunggulan dalam aspek moral, keimanan, ketakwaan, tanggung jawab, dan keluasan kependidikan (umum dan agama) dalam mengelola kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Guru harus mampu menunjukkan kinerja

maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang dihasilkan oleh guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Pada kenyataannya, perlu adanya sekolah yang mantap dalam mengembangkan potensi guru, salah satunya adalah aspek religius di sekolah. Aspek religius dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu ditekankan, meskipun lembaga pendidikan sudah berbasis Islam. Karena aspek religius adalah sekumpulan nilai agama yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, dan symbol – symbol yang dipraktikan guru sebagai tenaga pendidikan di sekolah. Dengan perilaku religius diterapkan di lembaga pendidikan oleh kepala sekolah secara langsung meningkatkan profesional guru sebagai tenaga pendidik, meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru. perilaku religius disekolah adalah totalitas pola kehidupan aktivitas sekolah yang dimulai dari kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, stakeholders dan sebagainya, yang dilandasi oleh keimanan kepada Tuhan, sehingga perbuatan dan pembiasaan aktivitas keagamaan (religius) akan terlihat dari pribadi dan perilaku sehari – hari.

SDIT adalah salah satu pendidikan formal yang ada di Indonesia berbasis Islam dengan mutu pendidikan terjamin, dan tingkat profesionalisme yang tinggi. Sekolah ini menjadi alternatif yang sekarang diminati oleh orang tua yang

di prakarsai untuk mengubah keadaan pendidikan. Di Bengkulu memiliki beberapa sekolah yang berbasis Islam salah satunya SDIT Iqra' 2.

SDIT Iqra'2 ini memiliki visi dan misi yaitu, mewujudkan generasi cerdas dan Islami, membimbing pembentukan salimul aqidah dan akhlakul karimah pada diri siswa sesuai dengan nilai – nilai Islami dan menyiapkan siswa yang berwawasan luas, berprestasi dan memiliki keterampilan hidup. SDIT Iqra'2 ini dipimpin oleh ustad Muhyidin, M.Pd. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 19 Agustus 2019 dengan salah seorang guru bahwa dalam membina kinerja guru berbasis religius pihak kepala sekolah memberikan program seperti solat berjamaah disekolah, puasa setiap hari Kamis, al ma'tsurat dilakukan seminggu sekali, setiap hari Selasa ada tilawah bersama (semua guru dan karyawan), setoran hapalan (juz 30) setiap sebulan sekali, setiap hari Jum'at ada kegiatan Bina Pribadi Islami (BPI) dilakukan seminggu sekali dari jam 08.00 sampai jam 09.00 pagi.³ Dalam menanamkan budaya religius guru memiliki kendala yaitu, masih ada guru yang belum ikut puasa sunnah pada hari Kamis, masih ada guru yang tidak ikut solat berjamaah disekolah, masih ada guru yang telat datang kesekolah untuk mengikuti pengajian bersama, masih ada guru yang belum mampu berkomunikasi dengan baik antar guru, dalam kegiatan Bina Pribadi Islam (BPI) masih ada guru kesulitan dalam menyampaikan pokok – pokok materi karena terbatasnya waktu dalam penyampaian materi tersebut.

³ Ustadzah Melisa, Penjaga UKS, Wawancara 19 Agustus 2019

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, peneliti berusaha semaksimal mungkin menggali, mengetahui atau mengungkapkan permasalahan – permasalahan yang dimaksud. Maka peneliti mengangkat sebuah judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius di SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu”.

B. Identifikasi Masalah

Seperti yang sudah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka timbul beberapa masalah penelitian. masalah penelitian tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang belum menanamkan perilaku religius di lingkungan sekolah secara maksimal
2. Masih ada guru yang belum berperan aktif dalam menanamkan perilaku religius di lingkungan sekolah
3. Masih ada guru yang menggunakan model pembelajaran yang sederhana dalam menanamkan perilaku religius di sekolah

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam, maka variabel permasalahan penelitian perlu dibatasi. Oleh karena itu, permasalahan dibatasi sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah dalam penelitian ini sebagai pencipta iklim kerja
2. Guru yang dimaksud fokus pada guru PAI

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu
2. Mengetahui faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis
 - a) Sebagai bahan referensi bagi peneliti – peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian serupa di masa yang akan datang
2. Secara praktis
 - a) Memberikan informasi kepada kepala sekolah yang bersangkutan dan warga sekolah tentang pentingnya peningkatan kinerja guru yang pada

gilirannya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan untuk menjawab tuntutan dan kebutuhan sekolah dan masyarakat.

- b) Menjadi bahan motivasi bagi lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah untuk selalu mengadakan pembenahan – pembenahan menuju kearah kemajuan sehingga peran dan fungsi pendidikan dapat dirasakan.
- c) Sebagai bahan intropeksi bagi lembaga pendidikan untuk memperbaiki dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Konsep Tentang Peran

a. Pengertian Peran

Peran adalah sekumpulan perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu. Konsep peran sangat berperan penting dalam memahami perilaku kelompok. Peran ditunjukkan pada pola perilaku yang diharapkan menjadi sifat untuk posisi tertentu di suatu organisasi. Suatu peran termasuk sikap dan nilai – nilai seperti bentuk perilaku tertentu. Peran merupakan apa yang harus dilakukan oleh seseorang guna mensahkan keberadaannya pada posisi tertentu. Contohnya, peran kepala sekolah dan guru adalah tergantung seberapa besar ia melakukan peran secara kultural didefinisikan untuk suatu posisi.⁴

b. Konflik peran

Jika seseorang mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat maka timbulah konflik. Konflik peran terbagi menjadi tiga tipe, yaitu konflik peran pribadi terjadi ketika persyaratan peran melanggar peran dasar, sikap dan kebutuhan individu yang memegang posisi. Sedangkan intra peran terjadi ketika individu berbeda mendefinisikan peran menurut sekumpulan harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin lagi bagi seseorang yang memainkan peran dapat

⁴Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 218

memenuhi semuanya. Konflik antar peran terjadi karena individu secara simultan melakukan banyak peran, beberapa dengan harapan yang saling bertentangan. Konflik peran sering kali terjadi dengan akibat negatif atas prestasi didalam berbagai spektrum pekerjaan.⁵

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, secara garis besar dapat diketahui bahwa peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.

2. Konsep Tentang Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan “sekolah” diartikan sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.⁶ Jadi, secara umum, kepala sekolah dapat diartikan sebagai pimpinan sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Pendapat serupa mengenai definisi kepala sekolah menurut Wahjosumidjo dalam buku Jamal Ma'mur Asmani adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.⁷

⁵Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, h. 220

⁶Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Yogyakarta:Diva Press,2012), h.16

⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.17

Sesuai dengan Undang – Undang pasal 12 ayat 1 peraturan pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan lembaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁸

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Di samping itu, kepala sekolah juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan kegiatan sekolah. Oleh sebab itu tugas kepala sekolah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik.

Kepala sekolah juga sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru dan tenaga kependidikan lainnya,

⁸Peraturan Pemerintah RI Nomor 28 TAHUN 1990 Tentang Pendidikan Dasar, http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/pp_28_90.pdf, (diakses pada 25 september 2019, pukul 11:50)

mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang, dan memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga sekolah dengan baik.

Kepala sekolah yang profesional harus memberikan dampak positif dan perubahan yang mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah, dampak tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelola sumber daya kependidikan yang efektif orientasi pada peningkatan mutu, *team work* yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipatif dengan warga sekolah dan lingkungan masyarakat, keterbukaan, manajerial, inovatif, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif, dan antisipasi terhadap kebutuhan serta akuntabilitas.⁹

Kepala sekolah memang memiliki peran yang begitu kompleks. Selain bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan serta mengelola sekolah supaya menjadi efektif dan efisien. Kepala sekolah secara khusus juga harus mampu meningkatkan kinerja guru. Menurut Susanto Dalam jurnal manajemen pendidikan, menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat dicapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh – sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang di emban. Oleh karena itu, dengan adanya

⁹ Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, volume 3, nomor 3, Agustus 2015, h.106

dukungan dari kepala sekolah yang memadai untuk peningkatan kinerja guru maka guru akan melaksanakan tugasnya, yaitu mendidik, melatih, membimbing dan mengembangkan potensi setiap siswa dengan maksimal. Dengan demikian untuk memperbaiki kualitas kinerja guru maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, secara garis besar dapat diketahui bahwa kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

b. Syarat Menjadi Kepala Sekolah

Sebelum membahas mengenai tanggung jawab, tugas dan peran kepala sekolah ada banyak syarat yang diajukan untuk menjadi kepala sekolah, yaitu: *pertama*, akseptabilitas, yaitu dukungan riil dari komunitas yang dipimpinnya. Artinya keberadaannya diterima dan didukung secara bulat. Para guru dan karyawan sebagai komunitas formal yang dipimpinnya mendukung. Masyarakat pendidikan, termasuk komite sekolah sebagai wadah organisasi orang tua, juga memberi dukungan. Dalam teori akseptabilitas ini disebut legitimasi (pengakuan), yakni kelayakan seorang¹⁰ pemimpin untuk diakui dan diterima keberadaannya oleh mereka yang dipimpin. *Kedua*, kapabilitas. Kapabilitas menyangkut aspek kompetensi (kemampuan) untuk menjalankan kepemimpinan.

¹⁰Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.18

Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya dari orang – orang yang dipimpinnya agar tidak menimbulkan konflik. Biasanya, konflik muncul karena adanya berbagai kepentingan dan gagasan yang kurang terakomodasi dengan sempurna. Apabila konflik ini dikelola dengan baik dan penuh tanggung jawab, serta mengakoodasi hal – hal yang secara realistis dapat dilaksanakan, maka akan melahirkan sebuah kesepakatan dan pemahaman yang terasa elok. *Ketiga*, integritas, yaitu komitmen moral dan prinsip berpegang teguh pada aturan main yang telah disepakati sesuai peraturan dan norma yang berlaku. Integritas juga menyangkut konsistensi dalam memegang teguh aturan main atau norma – norma yang berlaku di dalam dunia pendidikan.¹¹

c. Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Tanggung jawab merupakan beban yang harus dipikul dan melekat pada seorang kepala sekolah yang harus dipertanggungjawabkan dalam organisasi dan dihadapkan yang Maha Kuasa kelak, sekaligus sebagai peluang beribadah kepada Allah serta memberikan manfaat bagi orang lain. Dalam hal ini tergambar dalam (Q.S Ali – Imran:26)

قُلِ اللَّهُمَّ مَلِكُ الْمَلِكِ تُؤْتِي الْمَلِكَ مِنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعُ الْمَلِكَ مِنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَنْ

تَشَاءُ وَتُنْزِلُ مَنْ تَشَاءُ بِإِذْنِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ٢٦

Artinya : Katakanlah: “wahai Tuhan pemilik kekuasaan, Engkau berikan kekuasaan kepada siapapun yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kekuasaan dari siapapun yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan

¹¹ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.19

siapapun yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan siapapun yang Engkau kehendaki. Di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sungguh, Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu". (Q.S Ali – Imran:26)¹²

Kepala sekolah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang telah digariskan oleh perundang – undangan. *Pertama*, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan disekolah secara keseluruhan. *Kedua*, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.¹³ Dalam hal ini, Sebagai kepala sekolah atau sebagai pemimpin harus memberikan keteladanan, motivasi, spirit pantang menyerah, dan selalu menggerakkan inovasi sebagai jantung organisasi.¹⁴ Di samping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas – tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang di harapkan.

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi – fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan

¹² Depag RI. Al – Qur'an dan Terjemahnya.(PT Sygma Examedia Arkanleema, Bandung), h.53

¹³ Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kependidikan* (Jakarta: Kalam Mulia Jakarta, 2017), h.235

¹⁴ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,h.22

maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pembelajaran mengajar secara efektif dan efisien.

Tanggung jawab seorang pemimpin harus dibuktikan bahwa kapan saja dia harus siap untuk melaksanakan tugas. Dia harus tetap siaga bila ada perintah dari yang lebih atas. Untuk itu, dia harus seorang pekerja keras (*hard woker*), berdedikasi (*dedicated employer*), dan seorang saudagar (memiliki seribu akal).¹⁵

d. Tugas dan Peran Kepala Sekolah

1. Tugas Kepala Sekolah

Tugas kepala sekolah adalah menjadi agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola agar semua pihak yang terkait menjadi termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut.¹⁶ Adapun tugas – tugasnya antara lain:

- a. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua/wali siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah.
- b. Dengan waktu dan sumber yang terbatas, kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan. Dengan segala keterbatasan, kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas

¹⁵Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kependidikan*, h.236

¹⁶ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam (strategi baru pengelolaan pendidikan islam)* (Jakarta: Erlangga, 2014), h. 289

secara cepat dan dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dan kepentingan sekolah

- c. Kepala sekolah harus berpikir secara nalitik dan konseptual. Kepala sekolah juga harus mampu memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikannya dengan satu solusi yang *feasible* (dapat dikerjakan dengan mudah), serta harus bisa melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan¹⁷
- d. Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah sekolah sebagai suatu organisasi yang di dalamnya terdiri dari manusia dengan latar belakang yang berbeda – beda, yang bisa menimbulkan berbagai konflik. kepala sekolah harus bisa menjadi penengah dalam konflik tersebut.
- e. Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila terpenuhi tiga syarat berikut pertama, dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing – masing. Kedua, terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya. Ketiga, terciptanya kerja sama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.

¹⁷Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.42

- f. Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan, kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
- g. Kepala sekolah mengambil keputusan – keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa masalah. Demikian pula sekolah, sebagai suatu organisasi, tidak luput dari berbagai persoalan dan kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan – kesulitan, kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.¹⁸

Tugas kepala sekolah dalam kaitannya dengan pengembangan guru dan staf bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan guru dan staf secara pribadi.

Pengembangan guru dan staf perlu dilakukan pada setiap sekolah untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah. Cara yang tepat untuk mengikutsertakan guru dan staf pada kegiatan – kegiatan, seperti : pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, maupun oleh lembaga non pemerintah selain itu, program pengembangan guru dan staf berbasis sekolah dapat pula dilaksanakan melalui program – program yang direncanakan sendiri oleh sekolah

¹⁸ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.43

atau melalui jaringan antar sekolah seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah salah satu wadah yang sering dimanfaatkan guru bidang studi sejenis untuk pengembangan diri. Kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi agar guru sebagai pilar utama pendidikan memiliki sekurang – kurangnya empat kompetensi utama yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut akan membentuk sosok guru yang diharapkan memiliki kinerja yang baik.¹⁹

2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pencipta Iklim Kerja

Peran kepala sekolah adalah membantu guru memahami isu – isu dan membuat keputusan yang bijak yang dapat mempengaruhi pendidikan peserta didik secara positif.²⁰

Peranan kepala sekolah dalam hal membantu guru dan membuat keputusan adalah dengan mengukur kemampuannya dalam menciptakan iklim mengajar dengan memengaruhi, mengajak dan mendorong guru, murid dan staf lainnya untuk menjalankan tugas dengan sebaik – baiknya.²¹

a. Peran kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara

¹⁹ H.E.Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.67-68

²⁰Euis Kartika dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, h.82

²¹ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah* (Jogjakarta: Diva Press, 2012), h.182

unggul, disertai usaha guna meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut. *Pertama*, para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan. *Kedua*, tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru, sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja dan mereka juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut. *Ketiga*, para guru harus selalu diinformasikan tentang setiap pekerjaan mereka. *Keempat*, pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan. *Kelima*, usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.²²

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*”. Kata “*performance*” memberikan tiga arti, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*”, atau “mobil yang sangat cepat”, (2) “pertunjukkan” seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance*

²²Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.40-41

performance”, atau “pertunjukan tari – tarian rakyat”, (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”.²³

Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘ apa yang keluar’ (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan kinerja yang dimaksud adalah: (1) prestasi kerja pada penyelenggaraan lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkatkan kualitasnya, (2) mampu memperlihatkan/mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik, (3) biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk “menitipkan” anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, (4) dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntunan zaman.

²³ Supardi, *Kinerja Guru*(Jakarta:Rajawali Pers,2013),h.45

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.²⁴ Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan.

Dalam undang – Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang guru dan dosen: “ guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.²⁵ Dalam Undang – Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang – undangan.”²⁶

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam

²⁴Supardi, *Kinerja Guru*, h.46

²⁵Flavianus Darman dan EM Giri, *Undang – Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang – Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Visimedia, 2007), h.60

²⁶Supardi, *Kinerja Guru*, h.52

menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah, dan guru sendiri. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.²⁷

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Aspek kualitas pembelajaran merupakan upaya – upaya guru untuk menyampaikan pembelajaran supaya mudah dipahami, mudah diingat, dan menyenangkan guru perlu menyampaikan materi pembelajaran secara tersusun dan sistematis, menggunakan bahasa yang jelas dan mudah, memberi informasi yang jelas serta memberi contoh – contoh yang saling berkaitan, memberi penekanan kepada materi esensial dan mengaitkan pelajaran itu dengan pengetahuan dan pengalaman peserta didik dan menggunakan alat bantu pembelajaran bagi membantu menjelaskan suatu konsep. Selain itu, tujuan pelajaran juga hendaklah jelas dan dapat diukur serta isi kandungan pembelajarannya mencakup juga penilaian yang perlu diadakan pada kegiatan akhir pembelajaran.²⁸

²⁷Supardi, *Kinerja Guru*, h.54

²⁸Supardi, *Kinerja Guru*, h.56

Jadi, dapat diketahui bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Indikator kinerja Guru

Kinerja guru menurut Sulistyorini dalam buku Ondi Saondi dan Aris Suherman merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan – kecakapan antarpribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mengandung produktivitas kerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.²⁹ Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan

²⁹Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*(Bandung:PT Refika Aditama,2010), h.21

individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif, efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman satu profesi atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.³⁰

Dapat diketahui bahwa indikator kinerja guru, antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas – tugas kepada siswa
- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.³¹

4. Kinerja Guru Berbasis Religius

a. Pengertian Kinerja Guru Berbasis Religius

³⁰Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, h.22

³¹Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, h.23

Agama (religi) berdasarkan sudut pandang kebahasaan bahasa Indonesia berasal dari bahasa Sanskerta yang artinya tidak kacau. Agama disusun dari dua kata, yaitu *a* yang berarti tidak dan *gama* yang berarti kacau. Hal itu mengandung pengertian agar tidak kacau menurut inti maknanya yang khusus, kata agama dapat disamakan dengan kata *religion* dalam bahasa Inggris berarti mengikat. Agama merupakan salah satu aspek dalam kehidupan sosial dan bagian dari sistem sosial suatu masyarakat.³²

Pendidikan merupakan usaha sadar untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang diharapkan mampu memberikan peran aktif dan sumbangan sebagai usaha untuk mengantisipasi dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat.³³ Dalam proses percepatan pembangunan melalui pendidikan tersebut, secara internal, pendidikan yang bertumpu pada sekolah melakukan persiapan – persiapan dan perbaikan – perbaikan sebagai upaya meningkatkan kinerja tenaga pengajar di sekolah. Secara eksternal, pendidikan yang bertumpu di sekolah secara mutlak tidak dapat melakukan fungsi – fungsi manajerialnya sendiri. Hal ini karena adanya keterbatasan – keterbatasan, baik dari segi manajemen administrasi, profesionalitas tenaga pengajar, tingkat penugasan metodologi pengajaran, administrasi, maupun pembiayaan. Oleh karena itu pendidikan yang

³² Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), h.202

³³ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.208

bertumpu di sekolah tersebut harus mampu melakukan terobosan – terobosan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peningkatan kinerja tenaga pengajar merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas hasil pendidik. Usaha tersebut dilakukan karena masalah – masalah yang berkaitan dengan tenaga pengajar dan keguruan serta pegawai di sekolah biasanya meliputi kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi tenaga pengajar, rendahnya etos kerja, kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi tenaga pengajar.³⁴

Tugas utama guru adalah menjaga keunggulan peserta didik. Jadi, guru harus diberi *job description* yang tepat dan sesuai dengan keahliannya agar tugas yang diberikan tersebut dapat dilaksanakan dengan maksimal. Sebaliknya, apabila tugas yang diberikan tersebut tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal dan apabila tugas yang diberikan (bidang studi) tidak sesuai dengan keahliannya maka sulit diharapkan bisa tercapai tujuan pendidikan yang maksimal. Hal ini tergambar dalam Q.S Al- Zumar [39]:39

قُلْ يَوْمَ الْقِيَامِ أَكْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۝ ٣٩

³⁴Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.209

Artinya : katakanlah: “ hai kaumku bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”. (Q.S Al – Zumar[39]:39)³⁵

Ayat diatas memberikan gambaran bahwa Allah menganjurkan untuk bekerja dan bertindak sesuai dengan keadaan, kemampuan, keahlian, dan tempat bekerja. oleh karena itu, jika menempatkan seorang guru pada mata pelajaran yang bukan keahlian profesinya akan menyulitkan pekerjaan guru itu sendiri untuk mengembangkan kariernya yang berakibat menurunnya kualitas siswa.³⁶

Pembiasaan berperilaku religius di sekolah ternyata mampu mengantarkan anak didik untuk berbuat sesuai dengan etika. Pembiasaan berperilaku religius bukan hanya untu anak didik saja, namun para tenaga pendidik (guru) juga harus ikut serta dalam membudayakan perilaku religius. Jika sudah terbiasa dalam hidup dalam lingkungan yang penuh dengan kebiasaan religius, kebiasaan – kebiasaan itu pun akan melekat dalam dirinya dan diterapkan di mana pun mereka berada. Seperti, sikapnya dalam berucap, berpikir, dan bertingkah laku akan selalu didasarkan norma agama, moral, dan etika yang berlaku. Jika hal ini diterapkan di semua sekolah khususnya bagi para pendidik (guru), niscaya akan terbentuk generasi – generasi muda yang andal, bermoral, dan

³⁵ Depag RI. Al – Qur’an dan Terjemahnya.(PT Sygma Examedia Arkanleema, Bandung), h.462

³⁶ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.210

beretika (berakhlakul karimah). Melalui agama diharapkan adanya energi positif yang turut serta membangun peradaban.

Maka dari itu, kepala sekolah selaku *top manager* harus lebih mngedepankan aspek religius yang harus ditanamkan di lembaga yang dikelolanya, terutama bagi para pendidik (guru) bidang umum dan agama.³⁷

b. Program Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Religius

Peningkatan profesionalisme guru menurut Depdikbud dalam buku kompri, adalah usaha untuk memperluaskan pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, dan menumbuhkan sikap profesional sehingga para guru menjadi ahli dalam mengelola kegiatan belajar mengajar untuk membelajarkan peserta didik. Tingkah laku, sikap, kepribadian, atau kemampuan dan keahlian (kompetensi) guru dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Jika seorang guru memiliki kapasitas yang seimbang dari tiga aspek tersebut, secara teori ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik, benar, dan proposional.³⁸ Secara konkret, apabila guru sudah memiliki tiga aspek tersebut dapat dikatakan profesional.

Perilaku religius adalah perilaku akhlak kerja yang terjadi karena internalisasi keyakinan nilai kerja yang berasal dari bahan akhlak mulia,

³⁷Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.212

³⁸Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.208-210

baik nilai spriritual – keagamaan IMTAQ, IPTEK adat istiadat, hukum, maupun etika yang ditumbuhkembangkan sebagai “gairah” (etos) kerja. Adapun program – program yang dapat meningkatkan profesionalisme guru berbasis religius ialah sebagai berikut:³⁹

1) Mengembangkan budaya keteladanan dan kedisiplinan

Semua guru merupakan guru agama baik itu guru bidang agama maupun non agama. Artinya, tugas untuk menanamkan nilai – nilai religius bukan hanya tugas guru bidang studi keagamaan, melainkan juga tugas semua orang di lembaga pendidikan, termasuk kepala sekolah dan para guru. Semua orang dalam komunitas sekolah harus mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya.

Implementasi perilaku religius itu harus dimulai dari yang paling atas, yaitu kepala sekolah dan itu merupakan tugas kepala sekolah yang pertama dalam membangun sekolah yang notabene berbasis Islam dalam menggerakkan para guru dan stafnya untuk lebih bersifat religius keteladanan yang dibangun dan dikembangkan oleh kepala sekolah harus bersifat totalitas, tidak hanya dalam hal yang bersifat normatif, seperti: (1) ketekunan dalam beribadah, (2) kerapian, (3) kedisiplinan, (4) kesopanan, (5) kepedulian, (6) kasih sayang, (7) kebersihan, tetapi juga hal – hal yang melekat pada tugas pokok.

³⁹ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.213

Keteladanan kepala sekolah antara lain apabila datang paling awal dan pulang paling akhir pada jam sekolah, terdepan dalam menjalankan kewajiban, dan mau mengalah dalam mengambil hak. Melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi, berusaha secara maksimal, ikhlas dalam menjalankan tugas – tugas, tekun, telaten, teliti, tuntas, dan peduli merupakan bentuk keteladanan seorang guru apabila ia dapat menjadi guru yang berprestasi. Guru teladan adalah guru yang menguasai materi, metodologi dan terampil dalam mengajar yang didukung dengan komitmen dan dedikasi tinggi sehingga mampu menjalankan tugas dengan tekun dan disiplin.

Tingkah laku disiplin merupakan perbuatan yang dilakukan karena mengikuti suatu komitmen dengan taat dan bertanggung jawab. Disiplin bisa berhubungan dengan waktu, aturan, anggaran, dan sebagainya. Disiplin juga bisa berhubungan dengan kejujuran dan kredibilitas.⁴⁰

2) Membangun ukhuwah Islamiyah (komunikasi intensif)

Membangun ukhuwah Islamiyah bisa dilakukan dalam organisasi profesi guru, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kelompok Kerja Guru (KKG), dan supervisi pendidikan. Dengan terjalinnya ukhuwah Islamiyah yang baik dan erat hubungan antara kepala sekolah dan guru dan antara guru dengan murid dalam

⁴⁰ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.215

kegiatan belajar mengajar di sekolah akan berlangsung dengan baik dan kondusif. Selain itu, dalam lingkungan sekolah akan tercipta budaya religius dan kesenjangan di sekolah dapat teratasi yang pada akhirnya profesionalisme guru dapat tercapai dengan baik.

Seorang kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik akan mampu menangkap permasalahan yang dihadapi oleh guru – guru yang sedang diajak berkomunikasi dan dapat meningkatkan motivasi guru – guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Hubungan (komunikasi) antara kepala sekolah dan guru serta murid – murid harus seimbang, harmonis, dan selalu berasaskan keadilan. Apabila komunikasi dan hubungan yang erat sudah dilaksanakan maka muncul rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi, kepuasan, dan kesenangan yang mencerminkan keharmonisan dan terciptanya budaya kehidupan sekolah yang religius.⁴¹

3) *Inservice training* berbasis nilai agama

Inservice training Dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru yang berbasis nilai religius biasanya mengedepankan pembentukan kepribadian, penanaman nilai – nilai keimanan, keislaman, dan keikhlasan dalam diri.

Inservice training yang berbasis nilai agama juga menekankan pada pembiasaan pola pikir, bersikap, berpenampilan, dan berperilaku

⁴¹ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*,h.217

terpuji dan konstruktif. Transfer ilmu pengetahuan yang dilakukan melalui proses pengajaran baik didalam kelas maupun diluar kelas oleh guru pada dasarnya bertujuan membentuk pola pikir, sikap, penampilan, dan perilaku seseorang. Guru akan menjadi teladan, panutan, dicontoh dan ditiru oleh muridnya. Jadi, apabila seorang guru sudah berhasil berpola pikir yang baik, bersikap, berpenampilan, dan berperilaku terpuji yang konstruktif maka proses internalisasi nilai agama dapat berjalan dalam proses internalisasi ilmu pengetahuan di sekolah.⁴²

4) Budaya bersikap, berpenampilan, dan berakhlak terpuji

Diantara perilaku yang wajib dibiasakan oleh guru ialah sopan santun, berjiwa besar, dan kesabaran. Pembiasaan sikap santun atau terpuji ini sering kali tidak disadari oleh banyak orang termasuk guru. Bersikap sopan dan santun, berpenampilan rapi, berperilaku yang menyenangkan, dan sehat lahir maupun batin merupakan bagian dari akhlak muslim yang akan menghadirkan energi positif dalam diri dan orang lain.⁴³

Pembiasaan dan pembudayaan bersikap, berpenampilan, dan berperilaku akhlak terpuji di lingkungan sekolah harus benar – benar berjalan dan dimulai oleh kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah. Pembiasaan itu dilakukan melalui contoh langsung oleh kepala sekolah

⁴² Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*,h.218

⁴³ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.219

kepada guru – guru dan murid, juga dapat melalui nasihat dan motivasi yang disampaikan oleh kepala sekolah maupun antar guru dalam musyawarah antar guru atau kuliah singkat keagamaan maupun pembelajaran dikelas oleh setiap guru.

Jadi, itulah beberapa program yang akan meningkatkan kinerja guru berbasis religius. Kita sebagai calon guru harus bisa menjadi contoh yang baik dan harus mempunyai kebiasaan atau tingkah laku yang religius agar anak didik kita menjadi seperti apa yang kita harapkan.

c. Internalisasi Nilai – Nilai Kerja Guru Berbasis Religius

Internalisasi adalah upaya untuk menanamkan suatu hal, baik itu sikap, perilaku maupun nilai dasar pancasila pada seseorang. Salah satu upaya untuk memotivasi dan mengaktifkan sumber daya manusia dalam pengelolaan pendidikan dapat dilakukan melalui internalisasi nilai – nilai pada suasana kerja dan suasana pergaulan sehari – hari. upaya ini dilakukan karena pada lembaga pendidikan Islam, semisal madrasah atau sekolah berbasis Islam terdapat keyakinan dasar dan nilai keagamaan sering kali menjadi penentu keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan terutama dalam rangka menjalankan visi dan meraih misi masa depan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diyakini setiap umat Islam bahwa dengan bekerja yang baik (berdasarkan nilai – nilai agama Islam) manusia tidak hanya memperoleh hasil yang maksimal dari hal- hal yang dilakukannya, tetapi juga mendapatkan

pahala dari Allah Swt. Karena berbuat baik hukumnya wajib dan dinilai sebagai ibadah yang diganjarakan dengan pahala.

Dalam pembentukan kepribadian muslim ada tiga aspek yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Aspek – aspek jasmani, meliputi tingkah laku yang tampak. Misalnya, cara berbicara, bersikap, berpendapat, dan berbuat.⁴⁴
- 2) Aspek – aspek kejiwaan, meliputi tingkah laku yang tidak tampak. Misalnya, daya cipta, rasa dan karsa, cara berpikir, motivasi, minat.
- 3) Aspek – aspek rohani, meliputi aspek – aspek kejiwaan yang lebih abstrak. misalnya, filsafat hidup dan kepercayaan.

Internalisasi nilai religius menjadi kebutuhan mendasar yang harus segera dipenuhi lembaga – lembaga pendidikan Islam.⁴⁵

B. Penelitian Terdahulu

Setelah penulis melaksanakan penelusuran yang membahas mengenai peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, maka penulis telah menemukan beberapa referensi khususnya dari skripsi dan beberapa buku.

- 1) Ach.Baihaki (2016) dengan judul Tesis: strategi kepala sekolah dalam mewujudkan budaya religus di MA Negeri dan SMA Negeri 1 Sumenep

⁴⁴Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.220

⁴⁵Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.221

Madura. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mewujudkan budaya religius di MA Negeri dan SMA Negeri 1 Sumenep Madura permasalahannya yaitu didasari adanya alokasi waktu, metode pembelajaran cenderung *kognitif oriented*, tidak adanya proses internalisasi nilai sehingga proses pembelajaran cenderung hanya bersifat *transfer of knowledge*, dan adanya pengaruh negatif dari luar sekolah.⁴⁶

- 2) Ach. Abrori Syuhud Abdullah (2017) kepemimpinan kepala sekolah madrasah berbasis religius dalam meningkatkan kinerja guru permasalahannya yaitu kemampuannya dalam mengatur dan mengembangkan kinerja guru atas dasar kompensasi materi yang kurang dan bahkan bisa dibilang minim karena sangat jauh dari layak.⁴⁷
- 3) Gradus (2015) manajemen kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru berbasis budaya religius di MAN 1 Kalibawang Kulon Progo permasalahannya yaitu kegiatan yang dilakukan kepala sekolah yaitu pengajian akbar, sholat dhuha berjama'ah dan khutbah jum'at safari, apakah

⁴⁶ Ach. Baihaki, *Strategi Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Religius di MA Negeri dan SMA Negeri 1 Sumenep Madura*. (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

⁴⁷ Ach. Abrori Syuhud Abdullah, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Religius dalam Meningkatkan kinerja guru (studi kasus di MTS Mambaul Ulum Bata – Bata Palengaan pamekasan,*. (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2017)

hanya sebatas itu kegiatan atau program kepala sekolah dalam manajemen para guru selaku staf pendidik yang berbasis budaya religius.⁴⁸

Diantaranya yang dapat dijadikan sumber kajian peneliti terdahulu yang dijelaskan secara singkat dalam matrik yakni sebagai berikut:

Tabel 2.1

Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ach.Baihak i (2016)	Strategi Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Religus di MA Negeri dan SMA Negeri 1 Sumenep Madura.	1. Jenis penelitian yang digunakan yaitu sama penelitian kualitatif 2. Penelitiannya sama – sama melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknis analisis	1. Tujuan penelitiannya untuk mengetahui langkah – langkah strategi kepala sekolah dalam mewujudkan budaya religius dan dampak keberhasilan budaya religius sedangkan yang

⁴⁸ Gradus, *Manajemen Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Berbasis Budaya Religius di MAN 1 Kalibawang Kulon Progo.* (UIN Sunan Kalijaga, 2017)

			<p>data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan akhir.</p>	<p>akan diteliti yaitu untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis budaya religius.</p> <p>2. Dalam hasil penelitian ini yaitu langkah stratei kepala sekolah dalam mewujudkan budaya religius di MAN 1 dan SMAN 1 Sumenep ialah melalui program: 1) perencanaan 2) memberi keteladanan 3) internalisasi nilai.</p>
--	--	--	--	---

2	Ach. Abrori Syuhud Abdullah (2017)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Berbasis Religius dalam Meningkatkan Kinerja Guru	<p>1. Penelitiannya sama – sama meneliti tentang kepala sekolah</p> <p>2. Sama – sama menggunakan penelitian kualitatif. Penelitiannya sama – sama melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari kepala sekolah dan beberapa guru.</p>	<p>1. Penelitian ini membahas mengenai kepemimpinan yang berbasis religius dan hanya meningkatkan kinerja guru saja sedangkan yang diteliti melihat peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru yang berbasis budaya religius.</p>
3	Gradus (2015)	Manajemen Kepala	<p>1. Penelitiannya sama – sama</p>	<p>1. Penelitian ini membahas tentang manajemen kepala</p>

		Sekolah dalam Peningkata n Profesionali sme Guru Berbasis Budaya Religius di MAN 1 Kalibawang Kulon Progo	meneliti tentang kepala sekolah dan budaya religius. 2. Sama – sama menggunakan penelitian kualitatif. Subjek penelitiannya yaitu kepala sekolah, guru, dan karyawan. Penelitian ini sama – sama melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.	sekolah dan profesionalisme guru sedangkan yang diteliti tentang peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis budaya religius.
--	--	---	---	---

C. Kerangka Berpikir

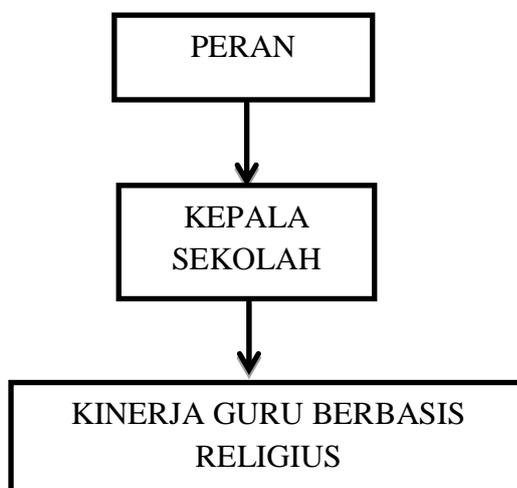
Kinerja guru yang efektif tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang menjadi nahkoda atau memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai di sekolah. Dalam implementasinya, kepemimpinan kepala sekolah

secara tidak langsung akan mendorong tumbuhnya perilaku individu yang dipimpinnya ke arah perubahan yang diinginkan.

Kepala sekolah yang berkualitas melahirkan peningkatan kinerja yang berkualitas pula yang didukung salah satu syarat yakni sehat jasmani dan rohani. Kepala sekolah berhasil ditunjang dengan keberadaan guru yang melakukan pembiasaan berperilaku religius di sekolah, serta mampu mengantarkan anak didik untuk berbuat yang sesuai dengan etika.

Maka dari itu, peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru harus lebih mengedepankan aspek religius di lembaga yang dikelolanya, terutama bagi pendidik (guru) bidang umum maupun agama.

Bagan 2.2



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan atau (*field Research*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dilapangan, seperti di lingkungan masyarakat, lembaga – lembaga dan organisasi kemasyarakatan dan lembaga pendidikan formal maupun non formal.⁴⁹

Penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan adalah berbentuk kata – kata atau gambar. Dalam penelitian kualitatif deskriptif ini mereka mencoba untuk menganalisa semua data yang diperoleh secara sama atau sedekat mungkin dengan bentuk data aslinya saat data itu dicatat atau direkam.⁵⁰

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang atau jasa. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian/ fensomena/ gejala sosial adalah makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori.

Penelitian kualitatif dilakukan dengan peneliti ingin mengeksplor fenomena – fenomena yang tidak dapat dikuantifikasi yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian – pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar –

⁴⁹ Fakultas Tarbiyah dan Tadris Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (FTT IAIN Bengkulu,2015), *Pedoman Penulisan Skripsi*,h.14

⁵⁰Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*(Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2007),h.40

gambar, gaya – gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya.⁵¹ Penelitian kualitatif tidak hanya sebagai mendeskripsikan data tetapi deskripsi terhadap hasil dari pengumpulan data berupa: wawancara mendalam, observasi partisipasi, studi dokumen, dengan melakukan triangulasi.

B. Setting Penelitian

1. Tempat penelitian ini dilakukan di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, Jalan merawan 19 Rt. 25 Rw 07 kecamatan Ratu Agung, Kelurahan Sawah Lebar, Kabupaten Bengkulu.
2. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 30 Januari – 12 Februari 2020

C. Subyek dan informan Penelitian

Subyek penelitian yang akan digali informasinya pada penelitian ini adalah Kepala Sekolah SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, adapun yang bertindak sebagai informan adalah Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, dan 5 orang Guru PAI dengan cara interview secara langsung, dokumentasi maupun observasi secara langsung pada informan tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini untuk pengumpulan data yang akan digunakan sebagai penunjang dalam penelitian. Maka peneliti menggunakan beberapa langkah yang berkaitan dengan teknik pengumpulan data, yakni sebagai berikut:

- 1) Metode Observasi

⁵¹Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Alfabet, 2017), h. 22-23

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu.⁵² Seringkali orang mengartikan observasi sebagai suatu aktivitas yang sempit, yakni hanya memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Didalam pengertian psikologi, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera.⁵³

Metode ini digunakan untuk mengetahui secara langsung bagaimana peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.

2) Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi – informasi atau keterangan – keterangan.⁵⁴

⁵²V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian (lengkap, praktis, dan mudah dipahami)* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2014), h.32

⁵³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*(Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h.128

⁵⁴Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 83

Wawancara yang dilakukan adalah wawancara kualitatif atau yang dikenal sebagai wawancara mendalam. Wawancara mendalam dilakukan secara informal dalam bentuk perbincangan sehari – hari terhadap semua partisipan.

Narasumber yang akan diteliti pada penelitian ini meliputi Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, 5 orang Guru PAI.

3) Studi Dokumentasi

Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, asrip foto, cenderamata, jurnal kegiatan⁵⁵ dan catatan tentang bagaimana peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.

E. Teknik Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah dengan cara trianulasi data. Triangulasi disebut juga pengecekan dengan cara pemeriksaan ulang. Pemeriksaan ulang bisa dilakukan sebelum atau sesudah data dianalisis. Pemeriksaan dengan cara triangulasi dilakukan untuk meningkatkan derajat kepercayaan dan akurasi data. Triangulasi dilakukan dengan tiga strategi yaitu:

1) Triangulasi sumber

⁵⁵ V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian (lengkap, praktis, dan mudah dipahami)*,h.33

Triangulasi sumber si peneliti mencari informasi lain tentang suatu topik yang digalinya yang lebih dari satu sumber. Prinsipnya lebih banyak sumber, lebih baik.

2) Triangulasi metode

Triangulasi metode dilakukan pengecekan dengan lebih dari satu metode. Jika triangulasi sumber dilakukan hanya wawancara dengan satu metode, yaitu wawancara. Maka triangulasi sumber dengan metode lain yaitu dengan cara mengamati kepala sekolah dan guru ketika dia sedang melakukan kegiatan sehari – hari disekolah.

3) Triangulasi waktu

Triangulasi waktu adalah pengecekan pada waktu atas kesempatan yang berbeda.⁵⁶

Dapat disimpulkan bahwa, Triangulasi merupakan teknik pengecekan keabsahan data yang paling populer dalam penelitian kualitatif. Kepopulerannya didasarkan pada kenyataan bahwa cara ini memiliki potensi untuk sekaligus meningkatkan akurasi, keterpercayaan, serta kerincian data.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus masalah yang ingin dijawab. Analisi

⁵⁶Nusa Putra, *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendidikan* (Jakarta:Rajawali Pers,2012),h.103-105

data berlangsung secara bersama – sama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut:

1) Reduksi Data

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal – hal yang pokok, difokuskan pada hal – hal yang penting.

2) Penyajian Data

Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola – pola hubungan satu data dengan data lainnya.

3) Penyimpulan dan Verifikasi

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal biasanya kurang jelas, tetapi pada tahap – tahap selanjutnya akan semakin tegas dan memiliki dasar yang kuat.

4) Kesimpulan Akhir

Kesimpulan akhir diperoleh berdasarkan kesimpulan sementara yang telah diverifikasi. Kesimpulan final ini diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai.⁵⁷

⁵⁷ V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian (lengkap, praktis, dan mudah dipahami)*,h.34-36

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah

1. Sejarah Singkat SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu

SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu dan SDIT Iqra' 1 Kota Bengkulu yang dahulunya bernama SDIT Iqra' digagas oleh para pendiri Yayasan Al Fida (yaitu M. Syahfan Badri, Dani hamdani, Hamdani Nasution, M. Syamlan dan Dede Kusyana) di Kota Bengkulu pada tahun 1999. Pendirian sekolah ini digerakkan oleh keprihatinan terhadap anak-anak mereka yang akan memasuki usia Sekolah Dasar yang kesulitan untuk menemukan sekolah berkualitas, baik dari sisi pembinaan wawasan keilmuan maupun pembinaan mental, moral dan agamanya. Pada saat itu telah ada TKIT Auladuna yang juga di bawah naungan Yayasan Al Fida.

Berangkat dari kondisi tersebut beberapa orang tersebut bersepakat untuk mengembangkan sebuah Sekolah Dasar Islam Terpadu, yang akhirnya diberi nama SDIT Iqra'. Belajar dari beberapa sekolah yang menggunakan konsep Sekolah Islam Terpadu yang telah lebih dahulu tumbuh di Sumatera (Adzkie-Padang), Jawa (Nurul Fikir-Depok) dan sekitarnya, lengkap dengan kurang dan lebihnya, beberapa orang tersebut kemudian memulai langkahnya dengan tahapan berikut :

- a. Mensosialisasikan gagasan pendirian SDIT, terutama kepada lingkungan terdekat.

- b. Menjadikan Yayasan Al Fida (YAF) yang akan menaungi lembaga SDIT Iqra', (dewan pendirinya adalah M. Syahfan Badri, Dani Hamdani, Hamdani Nasution, M. Syamlan dan Dede Kusyana) melalui akte notaris no. 11 tanggal 13 September 1991 di hadapan notaris Irawan, SH.
- c. Menentukan lokasi dimana tempat sekolah tersebut akan didirikan.
- d. Melaksanakan persiapan teknis penyelenggaraan sekolah, di antaranya adalah menginventarisasi calon siswa dan membuka pendaftaran calon siswa, menyeleksi calon guru dan lain-lain.

Penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar (KBM) untuk pertama kalinya pada bulan Juli 1999 dengan 31 orang siswa dan dua orang guru, yaitu Tusman hayadi, S.Pd (merangkap Kepala Sekolah) dan Sri Astuti, A.Ma (merangkap wali kelas), dan pada bulan September ditambah dengan Nadiyah, A.Ma, Musyanto S.Ag.

Pada kesempatan selanjutnya pengembangan dilakukan terus baik dari sisi kemampuan manajemen, penyediaan sarana-prasarana, peningkatan kualitas penyelenggaraan KBM, pembinaan SDM dan siswa.

SDIT Iqra' 2 berdiri pada tahun 2007, digagas dan diprakarsai oleh para aktivis dakwah dan kaum profesional muda yang sangat peduli dengan peningkatan mutu pendidikan. SDIT Iqra' 2 adalah SD Islam yang berada di bawah koordinasi Yayasan Pendidikan Sosial dan Dakwah Al Fida serta Departemen Pendidikan dan Kebudayaan kota Bengkulu. Sekolah ini dirancang sebagai sekolah dasar unggulan yang memelopori penerapan pendidikan dasar terpadu, berorientasi pada masa depan untuk mewujudkan

generasi berkarakter Islami yang menjadi dambaan umat. Di Provinsi Bengkulu sekolah ini menjadi model pendidikan Islam terpadu yang pertama. Dengan menerapkan konsep *fullday school system* (sekolah sehari penuh jam:07.15-16.00) serta menerapkan pola pembelajaran yang islami dan modern. Dengan menggunakan pendekatan pembelajaran terbaik sebagaimana metode-metode terbaik yang telah digunakan di sekolah-sekolah unggul di berbagai daerah. Pembelajaran berbasis *Active Learning* dan *multiple intelligence System* menempatkan peserta didik sebagai subyek dan pelaku pembelajaran yang inovatif dan kreatif. *Character Building* (Pembentukan Karakter) mendapat perhatian khusus untuk mengembangkan kepribadian melalui pembiasaan ibadah dan perilaku positif. Manajemen berbasis sekolah (MBS) diberlakukan dengan menggunakan pendekatan TQM (*Total Quality Management*) yakni perbaikan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan. Kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) diperkaya dengan kurikulum muatan lokal untuk memperluas wawasan peserta didik, sehingga mereka tidak hanya memiliki kecerdasan inteligensi, namun juga kecerdasan emosional dan spiritual.

2. Letak geografis wilayah SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu sebagai berikut:

SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu berdomisili di Jl. Merawan 19, RT.25, RW.07, Sawah Lebar, Ratu Agung, Kota Bengkulu mempunyai batasan-batasan sebagai berikut:

a. Sebelah Timur berbatasan dengan perumahan.

- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Jl. Merawan.
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan perumahan.
- d. Sebelah Utara berbatasan dengan perumahan.

Dengan lokasi yang demikian ini, menjadikan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu berada dalam posisi yang strategis karena mudah dicapai dari berbagai wilayah dalam Kota Bengkulu.

SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu setiap tahunnya menerima banyak peminat yang ingin menyekolahkan anaknya ke sekolah ini. Dengan fasilitas dan sarana prasarana yang dibidang cukup lengkap dan memadai, ruang kelas yang banyak serta lingkungan yang asri, bersih dan kondusif, SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu menjadi pilihan utama bagi orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya.

3. Visi, Misi, dan *Quality Assurance* SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Setiap sekolah pasti mempunyai visi, misi, tujuan tersendiri yang merupakan ciri khas dan demi kemajuan sekolah tersebut. Begitu juga dengan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu mempunyai visi, misi, dan tujuan tersendiri yang diuraikan sebagai berikut:

a. Visi SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Terwujudnya Generasi Islami, Berprestasi, Mandiri, dan Berwawasan Lingkungan.

b. Misi SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

1. Membimbing pembentukan aqidah yang lurus, ibadah yang benar dan akhlak yang mulia.
 2. Menyelenggarakan pendidikan siswa yang berprestasi, mandiri dan berwawasan lingkungan.
- c. *Quality Assurance* SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu
1. Terbiasa melaksanakan sholat lima waktu.
 2. Hafal 2 Juz Al Qur'an dan Hafal 40 hadits pilihan.
 3. Berakhlak Islami.
 4. Hafal dzikir dan doa setelah sholat.
 5. Senang membaca dan belajar.
 6. Bersih, Rapi, Sehat dan Disiplin.
 7. Mampu berbicara Bahasa Arab dan Bahasa Inggris dasar.
 8. Menguasai kemampuan dasar matematis.
 9. Tuntas 5 mata pelajaran utama.

4. Pendidik dan Tenaga Kependidikan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu

Tabel 4.1

Kepala sekolah dan Wakil Kepsek

No	Jabatan	Nama	Kel		Usia	Pend. Akhir	Masa Kerja	Masa Jab (KS)
			L	P				
1	Kepala Sekolah	Muhyidin, M.Pd	L		42	S1	11 Th	2 Th
2	Waka. Kurikulum	Merianah, M.Pd		P	38	S2	11Th	1 Th
3	Waka. Kesiswaan	Achmad Sukran Dinata, S.Hut	L		40	S1	7 Th	1 Th
4	Waka. Sarana	Suparman, S.Pd.	L		35	S1	8 Th	1 Th
5	Waka. Humas	Gurniman Sutarno, M.Pd	L		35	S2	10Th	1 Th

Sumber : Tata Usaha SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Tabel 4.2
Daftar Nama Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2

No.	Nama Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu	Jabatan
1	Irsan Hardiansyah, S.Pd.I	Guru PAI
2	Ripuldi, S.H.I	Guru PAI
3	Nyuni, S.Ag	Guru PAI
4	Asmaini, S.Pd	Guru Tema
5	Desi Astuti, S.Pd	Guru Tema
6	Dewi Lisnawati, S.Pd.I	Guru PAI
7	Mega Ambarita, S.Pd	Guru Tema
8	Heri Agustiansyah, S.Pd	Guru B.Inggris
9	Nirda Usteti, S.Pd.I	Guru PAI
10	Indriyani, S.Pd	Guru Tema
11	Rafikawati, S.Pd.I	Guru PAI
12	Rosdiana, S.Pd	Guru PAI
13	Ardiansyah, S.Pd	Guru Olahraga
13	Mery Meilina Herawati, M.TPd	Guru Tema
14	Nopiyanti, S.Si	Guru Tema
15	Yusi Yudia Fitri, S.Si	Guru Tema
16	Lina Kusumadita, S.Pd	Guru Tema
17	Kustiningsih, S.Pd.SD	Guru Tema
18	Ayi Septriyana, S.Pd	Guru B.Inggris
19	Nurlusia Dewi, S.Sos	Guru Tema
20	Efriyanti, S.Pd.I	Guru PAI
21	Apni Marcholis, S.Kom	Co. Lab Komputer
22	Sandi Agus Diono, S.Pd	Guru PJOK
23	Endah Mardiana, S.Pd	Guru PAI
24	Diwanti Bioti, S.Pd	Guru PAI
25	Adi Susanto, S.Pd.I	Guru PAI

26	Wijie Agnesia YR, S.Pd.I	Guru PAI
27	Nurhafidzah, S.Pd	Guru Tema
28	Retnoning Tiyas, A.Ma	Guru Tema
29	Rini Winingsih, S.Pd	Guru Tema
30	Ratna Julita, S.Pd.I	Guru PAI
31	Wawan Karnawan	Staf Umum
32	Junita Tri Rahayu, S.Kom	Co. Perpustakaan
33	Reti Putri, S.Pd	Guru Tema
34	Liza Hidayati, S.Pd	Guru B.Inggris
35	Reno Hendriyadi, S.Pd.I	Guru PAI
36	Ade Yulius Putra, S.Pd.I	Guru PAI
37	Rita Hayati, S.Pd	Guru Tema
38	Kasi Sumani, S.Pd.I	Guru PAI
39	Suriyani, S.Pd.I	Guru PAI
40	Suryanta PA, S.Pd	Guru Tema
41	Defi Afniyati, S.Pd	Guru Tema
42	Sutiani Hujri, S.Pd	Guru Tema
43	Yogi Trianto, S.T	Operator Sekolah
44	Zazili Mustopa, S.Si	Tata Usaha
45	Muhamad Solihin, S.Pd.I	Guru Tema
46	Mahardika Permanik, S.Pd.I	Satpam
47	Rima Maylestari, S.Pd	Guru Tema
48	Olan Fahrozi, S.Pd.I	Guru PAI
49	Pipi Erwansyah, S.Pd	Penjaga Sekolah
50	Eva Yulianti, S.Pd	Guru Tema
51	Erleli, S.Pd.I	Guru Tema
52	Mustariani, S.Pd.I	Guru PAI
53	Alwi Setio, S.Pd	STAF UMUM
54	Panoma Kristoper, S.Pd	Guru Tema
55	Dodi Umartin, S.Pd.I	Guru PAI

56	Melissa Ria Nanda, S.Kep.Ners	Petugas UKS
57	Solihati, A.Md	Bendahara
58	Muhammad Rizkan, S.Pd.I	Staf Umum
59	Kusnadi, S.Pd	Satpam
60	Messy Afriyani, S.Pd	Guru Tema
61	Mega Herawati, S.Pd	Guru B.Ingggris
62	Alda Juni Hesti, S.Pd	Guru PAI
63	Nanang Fahrurozi, A.Md	Bendahara LKMS
64	Sanra Febri Diani, S.Pd	Guru Tema
65	Ade Novi Rahmatika, S.IQ, S.Pd	Guru PAI
66	Agustian Donizar, S.Pd	Guru Tema IPA
67	Ruliani, S.Pd.I	Guru PAI
68	Widia Anriani, S.Pd	Guru Tema
69	Marlina, S.Pd	Guru Honor Sekolah
70	Wilda Lita, S.Pd	Guru Honor Sekolah
71	Hani Azizah, S.Pd	Guru Honor Sekolah

Sumber : Tata Usaha SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

B. Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan menyajikan analisis data hasil wawancara dengan informan penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu. Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.

1. Mampu mengembangkan budaya keteladanan dan kedisiplinan

Dari hasil wawancara secara langsung, peneliti melihat bahwa kepala sekolah mampu mengembangkan budaya keteladanan dan kedisiplinan. Hal itu telah dijelaskan oleh Ustad Wijie Agnesia YR, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“keteladanan yang diajarkan kepala sekolah kepada guru yang pertama adalah keteladanan mengenai perilaku berakhlak mulia diantaranya seperti kedisiplinan kehadiran kesekolah tepat waktu, disiplin dalam melaksanakan tugas – tugas yang sudah diamanahkan kepada guru kemudian untuk ketekunan dalam beribadah kepala sekolah selalu memberi motivasi dan menanamkan niat yang ikhlas kepada Allah SWT dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru begitu juga masalah kerapian seragam.”⁵⁸

Hal serupa juga dijelaskan oleh Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan bahwa :

“kalo keteladanan dan kedisiplinan kita harus mencontohkan dari diri kita sendiri dulu sebagai guru bahwasanya sebagai seorang guru itu kan seorang yang digugu dan ditiru jadi kita harus memberi contoh yang baik kepada siswa oleh karena itu kepala sekolah selalu meningkatkan ruhiyah para guru jadi, kalo ruhiyah kita sudah bagus insyaAllah yang namanya keteladanan dan kedisiplinan terutama akhlak itu akan baik pula.”⁵⁹

Hal itu juga dibenarkan oleh Ustadzah Rafikawati, S.Pd.I selaku guru PAI , beliau mengatakan bahwa :

“untuk keteladanan memang dari awal kepala sekolah selalu memotivasi untuk menjadi guru yang teladan terutama akhlaknya.”⁶⁰

Hal itu juga ditegaskan oleh Ustadzah Merianah, M.Pd. waka kurikulum , beliau mengatakan bahwa :

“Kepala sekolah selalu berusaha memberikan teladan sebaik – baiknya jikalau ada kekhilafan sedikit, mungkin karena kondisi beliau. Jikalau beliau pun mungkin hari tertentu siang karena ya tugas – tugas dinas. Jadi seperti itu.”⁶¹

⁵⁸ Wawancara pribadi dengan Ustad Wijie Agnesia YR, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 10 Februari 2020

⁵⁹ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁶⁰ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Rafikawati, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 10 Februari 2020

⁶¹ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Merianah, M.Pd., SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 03 Februari 2020

Contoh keteladan dan kedisiplinan yang dilakukan kepala sekolah yaitu dijelaskan oleh Ustadzah Dewi Lisnawati, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau mengatakan bahwa :

“SDIT Iqra’ 2 memiliki visi dan misi mencetak anak didik berakhlak mulia jadi otomatis guru juga dipantau untuk memiliki akhlak terpuji contohnya di SDIT Iqra’ tidak boleh ada guru yang merokok itu salah satu keteladanan kemudian malah disiplin, kepala sekolah sudah menyiapkan absensi finger print itu salah satu usaha kepala sekolah untuk mengatasi kedisiplinan guru. Kepala sekolah biasanya datang sebelum jam 07 : 10 dikarenakan guru itu paling lambat datang jam 07 : 15 sudah ada disekolah dikarenakan jam 07 : 11 absensi sudah merah.”⁶²

Dalam hal itu, mengenai kedisiplinan kepala sekolah juga dibenarkan oleh Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I selaku guru PAI. Beliau membenarkan bahwa :

“ kepala sekolah itu memang selalu datang pagi – pagi sekali atau lebih awal dari guru dan karyawan dan pulang nya paling sore kalo tidak ada kegiatan diluar.”⁶³

Bentuk kepedulian kepala sekolah mengenai mengembangkan keteladanan dan kedisiplinan para guru, kepala sekolah tidak hanya memberi *reward* tetapi juga memberi teguran. Seperti hal nya dijelaskan oleh Ustadzah Dewi Lisnawati, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan bahwa:

“Dalam hal mendidik, kepala sekolah memberikan *reward* kepada guru yang teladan dan disiplin dari segi kehadiran. Jika terlambat kepala sekolah akan memanggil para guru misalnya dalam satu bulan gitu yah datanya ada tuh siapa yang datang kesiangan nah itu nanti akan dipanggil dan diberi arahan oleh kepala sekolah.”⁶⁴

⁶² Wawancara pribadi dengan Ustadzah Dewi Lisnawati, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 08 Februari 2020

⁶³ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁶⁴ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Dewi Lisnawati, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 08 Februari 2020

Hal tersebut diperjelas oleh kepala sekolah mengenai keteladanan dan kedisiplinan Ustad Muhyidin, M.Pd, selaku kepala sekolah menegaskan bahwa :

“Jadi kita kan memiliki aturan ya kedisiplinan itu wajib gitu kan kalo diantara guru – guru kita memiliki permasalahan kedisiplinan, mungkin kan terlambat mengajar lainnya, komunikasi yang kurang yang seperti itu mungkin kan banyaklah namanya juga manusia pasti ada sisi – sisi kurang yang saya lakukan itu, saya panggil secara *face to face* tapi tetap kita menjaga izzah mereka kalo didepan umum tapi tetep kita melakukan pertama adalah melakukan dengan cara nasehat, yang kedua teguran, yang ketiga nanti baru tertulis.”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam mengembangkan budaya keteladanan dan kedisiplinan merupakan hal yang wajib diutamakan oleh kepala sekolah baik untuk guru agama maupun guru non agama. keteladanan dan kedisiplinan yang diajarkan kepala sekolah kepada guru adalah keteladanan mengenai perilaku berakhlak mulia, kedisiplinan kehadiran datang kesekolah tepat waktu, disiplin dalam melaksanakan tugas – tugas yang sudah diamanahkan kepada guru kemudian ketekunan dalam beribadah, kerapian, dan kepedulian kepala sekolah terhadap guru – guru yang berprestasi dalam keteladanan dan kedisiplinan. Penerapan disiplin yang dilakukan disekolah ini tinggi, dan jika ada permasalahan, biasanya kepala sekolah akan memanggil orang tersebut untuk dinasehati secara pribadi dan tetap menjaga izzah atau harga dirinya. Namun secara

⁶⁵ Wawancara pribadi dengan Ustad Muhyidin, M.Pd, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 03 Februari 2020

terstruktur apabila ada karyawan yang bermasalah maka tahap pertama yang akan dilakukan adalah nasehat, yang kedua adalah teguran, dan ketiga adalah surat tertulis. Akan tetapi sejauh ini belum ada karyawan yang apabila mendapat masalah masuk ke tahap 3, biasanya mereka akan sadar secara langsung ketika sudah di tahap ke 2. Jika ada permasalahan – permasalahan sekolah tidak langsung meyerahkan masalah tersebut kepada kepala sekolah melainkan sekolah menyerahkan hal itu kepada waka kurikulum terlebih dahulu untuk di investigasi jika bisa selesai dengan waka kurikulum, kepala sekolah tidak ikut campur dengan masalah tersebut.

2. Mampu Membangun Ukhuwah Islamiyah

Seperti yang dijelaskan oleh Ustadzah Dewi Lisnawati, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan bahwa :

“kalo komunikasi harian lewat grup whatsapp kalo komunikasi pekanan kita rapat pekanan bahkan dalam momen tertentu lebih dari sekali dalam sepekan sesuai dengan kebutuhan tetapi bisa dipastikan rapat pekanan itu selalu berjalan. Ada agenda rihlah refreshing para gurunya itu salah satu usaha untuk menjalin ukhuwah islamiyah.”⁶⁶

Hal yang sama dijelaskan juga oleh Ustad Wijie Agnesia YR, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan bahwa :

“komunikasi itu biasanya melalui rapat guru – guru dan kepala sekolah senantiasa ikut serta dan biasanya dilaksanakan setiap minggu pada hari sabtu. Dengan adanya rapat dan pertemuan – pertemuan yang sifatnya penting atau biasa itu sangat membantu seluruh guru dan perjenjang untuk membangun ukhuwah islamiyah yang baik.”⁶⁷

⁶⁶ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Dewi Lisnawati, S.Pd.I, SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, 08 Februari 2020

⁶⁷ Wawancara pribadi dengan Ustad Wijie Agnesia YR, S.Pd.I, SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, 10 Februari 2020

Mengenai hal itu, ada beberapa pertemuan yang lebih meningkatkan ukhuwah islamiyah. Seperti yang dijelaskan oleh Ustadzah Rafikawati, S.Pd.I, sebagai berikut :

“ untuk membangun ukhuwah islamiyah selain kegiatan rihlah ada juga kegiatan silaturahmi kerumah para guru, arisan bulanan, kemudian suka duka ditambah lagi pengajian.”⁶⁸

Dalam membangun ukhuwah islamiyah bisa juga dilakukan dalam organisasi profesi guru. Seperti yang dijelaskan oleh Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau mengatakan bahwa :

“ukhuwah islamiyah biasanya dilakukan dalam pertemuan KKG (kelompok Kerja Guru) membahas tentang materi apa saja yang akan dibahas, penentuan jadwal pengambilan nilai harian siswa, penentuan KD dan sebagainya.”⁶⁹

Mengenai kapan dilaksanakan pertemuan KKG (Kelompok Kerja Guru) dijelaskan oleh Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I beliau mengatakan bahwa :

“ pertemuan KKG (Kelompok Kerja Guru) itu biasanya dilakukan 6 bulan sekali.”⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa membangun ukhuwah islamiyah itu juga merupakan peranan penting bagi kepala sekolah agar dapat mewujudkan hubungan sosial yang baik antara kepala sekolah dan guru dan antara guru dan murid.

⁶⁸ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Rafikawati, S.Pd.I, SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, 10 Februari 2020

⁶⁹ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I, SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁷⁰ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

3. Mampu meningkatkan profesionalisme guru yang berbasis budaya religius

Untuk meningkatkan profesionalisme guru kepala sekolah mengedepankan pembentukan kepribadian, penanaman nilai – nilai keimanan, keislaman, dan keikhlasan dalam diri. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Ustad Muhyidin, M.Pd selaku kepala sekolah, beliau menanamkan keikhlasan dalam diri para guru sebagai berikut :

“Berkaitan dengan bagaimana peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang katakanlah lebih kondusif atau lebih bagus gitu ya jadi kita disekolah ini ditanamkan bahwa belajar dan mengajar itu bagian dari ibadah. jadi kalau mereka sudah paham itu maka apa yang dia lakukan itu bukan semata – mata ingin memperoleh nilai duniawi tapi juga tertanam ada ilmu akhirat. jadi itu yang mendasari kita bahwasanya mereka bekerja dengan dasar keikhlasan. karena ini sangat berat jadi kinerja kaitan dengan ee apalagi berbasis budaya religius ini itu tanamkan dulu memang kaitan dengan bahwa semua seorang guru disini bukan hanya sebatas dia datang, terima gaji, pulang (nggak) tapi disitu ada nilai sosial, ada nilai dakwahnya karna itu makanya disini dasar yang pertama itu ikhlas, niatnya itu ikhlas karna Allah.”⁷¹

Hal tersebut dinyatakan benar bahwa kepala sekolah memang menanamkan keikhlasan dalam diri para guru berdasarkan wawancara dengan beberapa guru PAI, sebagai berikut :

“Kalau untuk mengajar disekolah kita disuruh untuk menjadi guru yang baik bukan kita mengharapkan imbalan dari siapapun dalam artian mengajar itu secara ikhlas, bertanggung jawab dan rela berkorban.”⁷²

“Yang kepala sekolah lakukan kepada guru, selalu meluruskan niatnya dalam bekerja semacam ikhlas dalam bekerja. jadi, kalo niat kita sudah ikhlas insyaAllah dalam mendidik anak itu benar – benar dari hati”⁷³

⁷¹ Wawancara pribadi dengan Ustad Muhyidin, M.Pd, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 03 Februari 2020

⁷² Wawancara pribadi dengan Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁷³ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

Setelah menanamkan keikhlasan dalam diri para guru, kepala sekolah memberikan program dalam penanaman nilai – nilai keimanan dan keislaman. seperti yang dijelaskan oleh Ustad Muhyidin, M.Pd selaku kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa :

“Untuk mengokohkan terus guru – guru disini kami harus memiliki alat atau media yang bisa dinilai menjaga komitmen dan bisa terpantau. Namanya wajibatyaumiyah (kewajiban harian). yah untuk guru – guru misalnya pertama untuk laki – laki solat di masjid yang kedua untuk solat – solat sunnah, solat tahajud jadi solat tahajud itu jangan sampai tinggal solat dhuha itu minimal 2 rakaat, 4 rakaat tilawah jangan sampai keluar rumah kita jadi sebelum keluar rumah harus tilawah gitu kan yang ketiga infaq yang kelima ibadah puasa puasa itu kan identik senin –kamis biasanya kami ada iftar jama’ah seluruh yayasan nah inilah modal – modal saya untuk meningkatkan kinerja guru berbasis budaya religius ini mungkin jarang dilakukan oleh orang lain atau kepala sekolah lain. jadi begini ketika ada guru yang terlambat saya panggil saya tanya “solat tahajud nggak?” ada kaitannya gak kira – kira? Nah kalo orang lain nanya kenapa terlambat? Kalo saya nanya ibadah “ sudah tahajud? Nggak “sudah tilawah? Nggak. Nah dari situlah saya memantau nilai – nilai keimanan para guru di sekolah.”⁷⁴

Mengenai hal tersebut beberapa guru PAI juga membenarkan bahwa kepala sekolah memantau ibadah para guru melalui buku wajibatyaumiyah yang dibuat oleh kepala sekolah itu sendiri. Mereka menjelaskan sebagai berikut :

“kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berbasisi budaya religius memberikan program kepada guru salah satunya melalui buku wajibatyaumiyah untuk memenuhi kewajiban – kewajiban harian. Kepala sekolah mempunyai program untuk tilawah bersama, buka puasa bersama, tahajud bersama itu semua dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Diawali dengan ibadah – ibadah lalu materi yang bernilai religius, amal – amal yang nantinya akan diwujudkan kepada para siswa. Peningkatan ibadah – ibadah akan membentuk karakter ataupun akhlak yang religius hal itu juga

⁷⁴ Wawancara pribadi dengan Ustad Muhyidin, M.Pd, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 03 Februari 2020

membantu meningkatkan profesionalisme guru yang berbasis budaya religius.”⁷⁵

“ada pemantauan yang penting dilakuakn secara harian jadi, kalo ada sesuatu yang menyimpang itu kelihatan. Kalo masalah ibadah ada buku wajibatyaumiyah itu salah satu media tarbiyah ruhiyah disekolah.”⁷⁶

“buku wajibatyaumiyah dikumpul sebulan sekali itu dikumpulkan bukan dengan kepala sekolah tapi dengan ulum syar’i bagian penanggung jawab guru – guru jadi, dilihat dari situ gimana ibadah guru – guru setiap harinya dalam satu bulan, nanti kalau ibadahnya bagus akan dikasih *reward* oleh kepala sekolah dan kalau ibadahnya menurun akan dipanggil kepala sekolah semacam dinasehati.”⁷⁷

“kepala sekolah memang memberikan buku wajibatyaumiyah kepada masing – masing guru. Gunanya untuk memantau kegiatan ibadah para guru setiap hari. isinya tentang qiyamul lail, ibadah harian, tilawahnya, sholat dhuha, alma’tsurat, infaqnya.”⁷⁸

“kepala sekolah lakukan adalah pertama, punya lembar pemantauan kegiatan religius secara pribadi per guru namanya buku wajibatyaumiyah yaitu setiap hari selalu beliau pantau yaitu bagaimana solat 5 waktunya, bagaimana tilawahnya, bagaimana sedekahnya atau infaqnya, bagaimana al – ma’tsuratnya, dan lain – lain itulah item atau indikator yang selalu beliau pantau itu perencanaan yang pertama. Perencanaan yang kedua, adalah kita punya kegiatan khusus untuk guru dulu ini ya.. guru dan karyawan ada kegiatan yang namanya kajian keislaman nah itu kita lakukan kajian keislaman itu biasanya minimal perbulan sekali dengan mengundang orang – orang diluar kita dan kita sesuaikan materi yang dibutuhkan adalah materi misalnya apa namanya jika pantauan kepek hari itu ada yng kurang dari segi infaqnya, kurang dari segi misalnya dengan tetangganya berarti materi harus menyesuaikan dengan hasil analisis tersebut.”⁷⁹

⁷⁵ Wawancara pribadi dengan Ustad Wijie Agnesia YR, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 10 Februari 2020

⁷⁶ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Dewi Lisnawati, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 08 Februari 2020

⁷⁷ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁷⁸ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁷⁹ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Merianah, M.Pd., SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 03 Februari 2020

Dalam melaksanakan ibadah yang terdapat dalam buku wajibatyaumiyah. Kepala sekolah akan memberikan *reward* dan *punishment* kepada para guru. Berdasarkan hasil wawancara, ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I selaku guru PAI menjelaskan bahwa :

“kepala sekolah akan memberikan *reward* berupa piagam, uang pembinaan dan piala bagi guru yang berprestasi dalam bidang agama maupun non agama. Sedangkan *punishment* nya pertama akan dipanggil secara individu dinasehati dulu oleh kepala sekolah jangan diulangi lagi kesalahannya. Jika kedua kalinya masih begitu kepala sekolah masih memberikan nasehat. Jika sampai ketiga kalinya atau lebih maka akan diarahkan ke yayasan untuk ditindak lanjuti.”⁸⁰

Selain menanamkan keikhlasan dalam diri, meningkatkan nilai – nilai keimanan dan keislaman, dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis budaya religius kepala sekolah juga memberikan pelatihan kepada guru PAI, seperti yang dijelaskan oleh beberapa guru PAI, mereka mengatakan sebagai berikut :

“Untuk meningkatkan profesionalisme guru terutama sekolah mengadakan lomba – lomba mengajar, membuat video, atau apa aja untuk meningkatkan profesionalisme kalo untuk pelatihan – pelatihan sekolah memberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Semua guru ditugaskan untuk membuat video pembelajaran lalu di upload ke youtube sendiri itu salah satu cara meningkatkan profesionalisme guru. Salah satu pelatihan untuk guru PAI yaitu pelatihan Wafa guna untuk menambah wawasan para guru dalam pembelajaran tahsin.”⁸¹

“kalo untuk meningkatkan kualitas guru biasanya ada pelatihan yang berbasis religius seperti pelatihan Wafa, tahsin, tahfidz menghafal bacaan Al – qur’an atau memperbaiki bacaan Al – qur’an dan pengisi materinya dari

⁸⁰ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁸¹ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Dewi Lisawati, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 08 Februari 2020

jakarta biasanya pelatihan itu selama 3 – 4 hari dan guru – guru yang ikut pelatihan juga di tes.”⁸²

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa sangatlah penting jika kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru yang berbasis religius diantaranya pembentukan kepribadian, penanaman nilai – nilai keimanan, keislaman, dan keikhlasan dalam diri para guru. kepala sekolah memberikan program wajibatyaumaiyah kepada guru sehingga kegiatan harian guru menjadi teratur. Kegiatan-kegiatan yang terjadwal ini adalah kegiatan yang bersifat keagamaan dan ritual ibadah seperti sholat berjama’ah bagi laki-laki, shalat sunnah (tahajjud, dhuha), dan puasa sunnah. Kegiatan ini selalu dikontrol oleh kepala sekolah itu sendiri. Biasanya beliau sering menanyakan aktivitas wajibatyaumaiyah kepada para guru agar para guru tersebut tidak lengah dengan program yang telah dibuat itu. Dengan harapan dengan rutusnya para guru melakukan aktivitas kegiatan keagamaan menjadikan guru tersebut baik dalam hal psiko dan sosio dalam keperibadiannya.

4. Mampu membina sikap, berpenampilan dan berakhlak terpuji

Dalam membina sikap, berpenampilan yang baik, dan berakhlak terpuji kepala sekolah harus memberikan pembiasaan – pembiasaan yang mencerminkan hal tersebut. Selain pembiasaan – pembiasaan kepala sekolah juga harus memberikan motivasi agar dapat menghadirkan energi positif dalam lingkungan sekolah maupun diluar sekolah. berdasarkan hasil

⁸² Wawancara pribadi dengan Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

wawancara dengan Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan bahwa :

“ pembiasaan – pembiasaan yang dicontohkan oleh kepala sekolah adalah sikap 5S (Senyum, Salam, Sapa,), sesampainya disekolah antara guru dengan guru, kepala sekolah dan guru, murid dengan guru saling sapa menyapa dan tanya kabar, sholat dhuha disekolah, membimbing solat dzuhur, muroja’ah bersama anak – anak, biasanya kepala sekolah memantau dan keliling dari kelas ke kelas melihat keadaan warga sekolahnya, setiap hari jika tidak ada kegiatan luar kepala sekolah selalu berdiri didepan gerbang untuk menyalami anak murid sambil bertanya bagaimana kabarnya.”⁸³

“ kebiasaan – kebiasaan yang dilakukan adalah istighfar 100 kali, sholat tahajud seminggu 3 kali, sholat dhuha 4 rakaat, membaca Al – Qur’an 1 juz dalam 1 hari, al – ma’tsurat setiap pagi, keluar rumah minimal sudah membaca Al – Qur’an, dan puasa senin dan kamis tapi disekolah diwajibkan untuk puasa setiap hari kamis.”⁸⁴

Selain pembiasaan – pembiasaan, kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada para guru bukan hanya kepada guru termasuk karyawan dan semua murid juga diberi motivasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustad Wijie Agnesia YR, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan bahwa :

“Motivasi yang diberikan kepala sekolah biasanya terbagi menjadi 3 motivasi yaitu yang pertama, motivasi ruhiyah adalah motivasi yang bersifat religius kemudian meningkatkan nilai – nilai ruhiyah kepada para guru bisa diukur atau dipantau dari segi ibadah – ibadahnya. Yang kedua, motivasi akademik yaitu senantiasa para guru meningkatkan kreativitasnya ataupun pengetahuannya, nilai akademiknya agar lebih bisa menguasai materi. Yang ketiga, motivasi jasmani atau fisik yaitu agar senantiasa menjaga kesehatan fisik, mental dan selalu rajin berolahraga. Biasanya dilakukan pada saat momen rapat guru atau kegiatan buka puasa bersama atau silaturahmi kepada sesama guru.”⁸⁵

⁸³ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁸⁴ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁸⁵ Wawancara pribadi dengan Ustad Wijie Agnesia YR, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 10 Februari 2020

Hal ini sesuai dengan penjelasan yang diberikan Ustad Muhyidin, M.Pd selaku kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa:

“Ya. Saya biasa untuk memotivasi, pertama kegiatan kami disetiap satu bulan itu dua kali (diminggu pertama dan minggu ketiga) saya selalu memotivasi guru – guru dan karyawan, yang kedua kami biasa memanggil korjen skuk kecil lagi ketiga, kami manggil karyawan bukan hanya guru karyawan juga kami panggil misalnya ada operator ada uks ada bendahara ada misalnya lab ini kami kumpulkan, saya kumpulkan saya berikan kepada mereka nanti sisi lainnya pembantu umum satpam, cleaning service saya kumpulkan, saya njamu itu motivasi – motivasi yang saya berikan untuk guru gitu kan dan setiap agenda – agenda misalnya outbond di outdoor gitu kan kita kumpulkan karena anak – anak itu diberi motivasi dan saya teragendakan setiap misalnya hari rabu di masjid itu saya beri motivasi pada anak – anak itu pasti itu selalu agenda nya ada ngisi mabit kayak gitu karena kita diamanahkan di SDIT bukan hanya disini kadang ke sekolah – sekolah IT jadi saya biasa ngisi jadi memotivasinya itu memang memberikan penyemangat walaupun kita banyak kurang jadi seperti saya untuk memotivasi guru – guru maupun karyawan disini termasuk anak – anak bukan hanya guru, karyawan termasuk anak – anak kita lakukan kegiatan motivasi kepada mereka.”⁸⁶

Berdasarkan pemaparan kepala sekolah di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa beliau senantiasa memotivasi seluruh warga di lingkungan sekolah baik itu guru, siswa, karyawan, satpam, cleaning servis dan lain. Pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah sering dilakukan baik secara personal atau kelompok misalnya pada hari rabu di masjid saat mabit atau ketika ada agenda outdoor seperti outbond, biasanya beliau selalu menyelingi acara dengan pemberian nasehat kepada guru atau siswa.

5. Hambatan dan Pendukung Kepala Sekolah dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius

⁸⁶ Wawancara pribadi dengan Ustad Muhyidin, M.Pd, SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, 03 Februari 2020

Ada beberapa penghambat kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius. seperti yang dijelaskan oleh Ustad Muhyidin, M.Pd, selaku kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa :

“hambatan kami disini pertama, bagi guru baru karena dia belum terbiasa pembinaan – pembinaan belum lagi banyak lah pengorbanan yang dirasakan daripada pemasukan itu juga menata mereka ikhlasumiyah disini cukup tinggi kalo nggak disini sangat berat sekali tapi kami selalu berusaha mengupgrading secara kemampuan akademiknya, kemampuan secara leadershipnya pemimpinnya yang kedua kaitan dengan pemahaman walaupun ada guru lama tapi yang ngeyel itu tetep ada namun kita kontrol hambatan – hambatan yang berkaitan dengan kinerja guru berbasis budaya religius disini kecil karena kita sudah membiasakan itu tadi dibina dalam sepekan sekali.”⁸⁷

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau sependapat dengan kepala sekolah bahwa :

“yang jadi hambatan itu bisa jadi dari guru baru dikarenakan mereka harus menyesuaikan kebiasaan dirumah, diluar sekolah, dan didalam sekolah. walaupun dia mau berusaha menyesuaikan dengan kebiasaan atau peraturan – peraturan disekolah membutuhkan waktu yang tidak sebentar butuh proses dan tahapan – tahapan dan butuh motivasi juga.”⁸⁸

Pendapat lain mengenai hambatan kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius. seperti yang dijelaskan oleh Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan bahwa :

“masalah waktu sih, karena kita para guru kan padat jadwalnya dari pagi sampai sore full mengajar jadi agak susah untuk melakukan semua kegiatan diluar jadwal mengajar seperti mengikuti pelatihan – pelatihan

⁸⁷ Wawancara pribadi dengan Ustad Muhyidin, M.Pd, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 03 Februari 2020

⁸⁸ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Nirda Usteti, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

seperti itu. Dikarenakan jadwal kami padat jadi kami harus bisa mengatur waktu.”⁸⁹

Pendapat lain mengenai hambatan kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius. seperti yang dijelaskan oleh Ustadzah Dewi Lisnawati, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan bahwa :

“hambatannya, ketika guru itu tidak jujur dalam masalah buku wajibnyaumiyah. Dibuku itu terdapat daftar kegiatan ruhiyah yang harus dilakukan secara bersama yang sudah disepakati misalnya 1 hari 1 juz si fulan bisa saja berbohong sudah membaca 1 juz padahal belum 1 juz. Itulah masalah yang susah dilihat atau dilacak karena itu sifatnya pribadi.”⁹⁰

Berdasarkan wawancara diatas peneliti menganalisis bahwa hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah datang dari guru-guru yang baru masuk dan belum terbiasa dengan pembinaan-pembinaan belum lagi pemasukan bagi guru sedikit dibandingkan dengan pengorbanan yang ia lakukan sehingga sedikit sulit dalam menata niat ikhlas dari guru tersebut.

Ada beberapa pendapat tentang pendukung kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius. seperti yang dijelaskan oleh Ustad Muhyidin, M.Pd, selaku kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa :

“kalo pendukungnya saya bersyukur karena disini 100% muslim yang kedua, guru – guru yang sudah kita bina disini mereka sami’na wa ato’na karena bingkai kita mereka di tarbiyah jadi mereka mendukung seluruh program baik sifatnya mungkin secara kelompok maupun personal mereka karena mereka memang disiapkan untuk disini fokus dan *all out*

⁸⁹ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

⁹⁰ Wawancara pribadi dengan Ustadzah Dewi Lisnawati, S.Pd.I, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 08 Februari 2020

kalo nggak memang sulit karena disini pagi sampai sore itu kan berat kalo memang mereka tidak ada ikhlas mungkin berat.”⁹¹

Adapun tambahan mengenai pendukung kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius. dijelaskan oleh Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I selaku guru PAI, beliau menjelaskan bahwa :

“pendukungnya yaitu fasilitas diekolah sudah lengkap, media pembelajaran yang dibutuhkan oleh para guru dalam meningkatkan kinerja yang berbasis budaya religius sudah tersedia.”⁹²

Berdasarkan wawancara diatas peneliti menganalisis bahwa faktor pendukung kinerja guru adalah bahwa guru yang ada di sekolah seluruhnya adalah muslim dan mereka semua taat kepada peraturan yang berlaku di sekolah selama hal tersebut bertujuan untuk membangun sekolah lebih baik lagi.

C. Pembahasan

1. Peran Kepala Sekolah dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius

Hal pertama yang dilakukan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berbasis religius adalah mengembangkan budaya keteladanan dan kedisiplinan para guru. Kepala sekolah SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu mampu mengembangkan budaya keteladanan dan kedisiplinan yang diawali dengan memberikan contoh bahwasanya sebagai seorang guru yang digugu dan ditiru mampu memberi contoh yang baik kepada siswa oleh karena itu kepala sekolah

⁹¹ Wawancara pribadi dengan Ustad Muhyidin, M.Pd, SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 03 Februari 2020

⁹² Wawancara pribadi dengan Ustadzah Kasi Sumani, S.Pd.I SDIT Iqra’ 2 Kota Bengkulu, 05 Februari 2020

selalu meningkatkan ruhiyah para guru. Guru benar – benar dapat digugu dan ditiru, bagaikan seorang pahlawan tanpa tanda jasa, tetapi sungguh besar jasanya.⁹³

Keteladanan yang diajarkan kepala sekolah kepada guru yang pertama adalah keteladanan mengenai perilaku berakhlak mulia diantaranya seperti kedisiplinan kehadiran kesekolah tepat waktu, disiplin dalam melaksanakan tugas – tugas yang sudah diamanahkan kepada guru kemudian untuk ketekunan dalam beribadah kepala sekolah selalu memberi motivasi dan menanamkan niat yang ikhlas kepada Allah SWT dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru begitu juga masalah kerapian seragam. keteladanan yang dibangun dan dikembangkan oleh kepala sekolah harus bersifat totalitas, tidak hanya dalam hal yang bersifat normatif, seperti: (1) ketekunan dalam beribadah, (2) kerapian, (3) kedisiplinan, (4) kesopanan, (5) kepedulian, (6) kasih sayang, (7) kebersihan, tetapi juga hal – hal yang melekat pada tugas pokok.⁹⁴

SDIT Iqra' 2 memiliki visi dan misi mencetak anak didik berakhlak mulia jadi otomatis guru juga dipantau untuk memiliki akhlak terpuji contohnya di SDIT Iqra' tidak boleh ada guru yang merokok itu salah satu keteladanan kemudian masalah disiplin, kepala sekolah sudah menyiapkan absensi finger print itu salah satu usaha kepala sekolah untuk mengatasi

214 ⁹³ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.

214 ⁹⁴ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.

kedisiplinan guru. Kepala sekolah biasanya datang sebelum jam 07 : 10. dikarenakan jam 07 : 11 absensi sudah merah jadi, guru itu paling lambat datang jam 07 : 15 sudah ada disekolah. Keteladanan kepala sekolah antara lain apabila datang paling awal dan pulang paling akhir pada jam sekolah, terdepan dalam menjalankan kewajiban, dan mau mengalah dalam mengambil hak. Melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi, berusaha secara maksimal, ikhlas dalam menjalankan tugas – tugas, tekun, telaten, teliti, tuntas, dan peduli merupakan bentuk keteladanan seorang guru apabila ia dapat menjadi guru yang berprestasi.⁹⁵

Penerapan disiplin yang dilakukan disekolah ini tinggi, dan jika ada permasalahan, biasanya kepala sekolah akan memanggil orang tersebut untuk dinasehati secara pribadi dan tetap menjaga izzah atau harga dirinya. Namun secara terstruktur apabila ada karyawan yang bermasalah maka tahap pertama yang akan dilakukan adalah nasehat, yang kedua adalah teguran, dan ketiga adalah surat tertulis. Akan tetapi sejauh ini belum ada karyawan yang apabila mendapat masalah masuk ke tahap 3, biasanya mereka akan sadar secara langsung ketika sudah di tahap ke 2. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah, dan guru sendiri. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.⁹⁶

⁹⁵ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h.214 - 215

⁹⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, h.54

Dalam hal ini kepala sekolah selaku pemimpin mampu mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut dalam upaya mencapai tujuan organisasi, mengarahkan para guru dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, bekerja sama dalam meningkatkan semangat bekerja dalam mencapai tujuan bersama, memberikan inspirasi dan mengarahkan tindakan para guru untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam membangun ukhuwah islamiyah kepala sekolah dari segi komunikasi itu biasanya melalui rapat guru – guru dan kepala sekolah senantiasa ikut serta dan kegiatan tersebut biasanya dilaksanakan tiap minggu pada hari sabtu. Dengan adanya rapat dan pertemuan – pertemuan yang sifatnya penting atau biasa itu sangat membantu seluruh guru dan perjenjang untuk membangun ukhuwah islamiyah yang baik. Dengan terjalinnya ukhuwah Islamiyah yang baik dan erat hubungan antara kepala sekolah dan guru dan antara guru dengan murid dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah akan berlangsung dengan baik dan kondusif. Hubungan (komunikasi) antara kepala sekolah dan guru serta murid – murid harus seimbang, harmonis, dan selalu berasaskan keadilan. Apabila komunikasi dan hubungan yang erat sudah dilaksanakan maka muncul rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi, kepuasan, dan kesenangan yang mencerminkan keharmonisan dan terciptanya kehidupan sekolah yang religius.⁹⁷

⁹⁷ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h. 214

Membangun ukhuwah islamiyah bisa juga dilakukan dalam pertemuan KKG (kelompok Kerja Guru) membahas tentang materi apa saja yang akan dibahas, penentuan jadwal pengambilan nilai harian siswa, penentuan KD, ada agenda rihlah refreshing para gurunya itu salah satu usaha untuk menjalin ukhuwah islamiyah dan sebagainya. Program-program yang Kepala Sekolah lakukan adalah sebagai berikut pelatihan, KKG (Kelompok Kerja Guru) berfungsi sebagai wadah untuk melakukan berbagai kegiatan penunjang kegiatan belajar mengajar antara lain merencanakan strategi belajar mengajar, membuat alat pelajaran, membuat lembar kerja, lembar tugas, dan mendiskusikan masalah – masalah yang dijumpai dikelas masing – masing. Rihlah bisa diartikan sebagai perjalanan sekaligus liburan dari rutinitas yang tak jarang bisa membuat stres, rihlah bukanlah sekedar melakukan aktifitas jalan – jalan bersama menikmati panorama alam, baik di hutan, laut ataupun gunung lebih dari itu, rihlah yang dilakukan dengan niat karena Allah SWT akan dinilai ibadah sehingga menambah kuat iman yang terbentengi dengan akhlak yang baik. Melalui organisasi profesi guru, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kelompok Kerja Guru (KKG), dan supervisi pendidikan. kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik akan mampu menangkap permasalahan yang dihadapi oleh guru – guru yang sedang diajak berkomunikasi dan dapat meningkatkan motivasi guru – guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.⁹⁸

⁹⁸ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h. 216

Dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru yang berbasis nilai religius biasanya mengedepankan penanaman nilai – nilai keimanan, keislaman, dan keikhlasan dalam diri. kepala sekolah memperbaiki niat mereka terlebih dahulu. Tugas seorang guru itu adalah mulia karena menjadi seorang guru itu bukan hanya sebagai pekerjaan biasa yang sebatas datang ke sekolah, terima gaji kemudian pulang, akan tetapi harus diawali dengan niat yang ikhlas karena Allah Ta’ala. Setelah membina niat para guru dan karyawan barulah kemudian kepala sekolah mulai mengatur dan memberikan tugas sesuai dengan porsi jabatan masing-masing.

Dalam pembentukan kepribadian, penanaman nilai – nilai keimanan, keislaman kepala sekolah memberikan program wajibatyaumiyah kepada guru sehingga kegiatan harian guru menjadi teratur. Kegiatan-kegiatan yang terjadwal ini adalah kegiatan yang bersifat keagamaan dan ritual ibadah seperti sholat berjama’ah bagi laki-laki, shalat sunnah (tahajud, dhuha), dan puasa sunnah. Kegiatan ini selalu dikontrol oleh kepala sekolah itu sendiri. Biasanya beliau sering menanyakan aktivitas wajibatyaumaiyah kepada para guru agar para guru tersebut tidak lengah dengan program yang telah dibuat itu. Dengan harapan dengan rutinnya para guru melakukan aktivitas kegiatan keagamaan menjadikan guru tersebut baik dalam hal psiko dan sosio dalam kepribadianya. Kepala sekolah memang memberikan program agenda kepada guru di lingkungan sekolah seperti wajibatyaumiyah untuk memantau aktivitas keagamaan yang dilakukan oleh guru serta kegiatan setiap sebulan sekali untuk memberikan wawasan tentang keilmuan Islam kepada para guru. beliau

senantiasa memotivasi seluruh warga di lingkungan sekolah baik itu guru, siswa, karyawan, satpam, cleaning servis dan lain. Pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah sering dilakukan baik secara personal atau kelompok misalnya pada hari rabu di masjid saat mabit atau ketika ada agenda outdoor seperti outbond, biasanya beliau selalu menyelengi acara dengan pemberian nasehat kepada guru atau siswa.

Dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru yang berbasis nilai religius biasanya dalam pembentukan kepribadian kepala sekolah memberikan pelatihan – pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kualitas guru yang berbasis religius seperti pelatihan WAFa, tahsin, tahfidz menghafal bacaan Al – qur’an atau memperbaiki bacaan Al – qur’an dan pengisi materinya dari jakarta biasanya pelatihan itu selama 3 – 4 hari dan guru – guru yang ikut pelatihan juga di tes. Selain itu, mengadakan lomba – lomba mengajar, membuat video, atau apa aja untuk meningkatkan profesionalisme kalo untuk pelatihan – pelatihan sekolah memberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Semua guru ditugaskan untuk membuat video pembelajaran lalu di upload ke youtube sendiri itu salah satu cara meningkatkan profesionalisme guru.

Pembiasaan – pembiasaan yang dicontohkan oleh kepala sekolah adalah sikap 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun), sesampainya disekolah antara guru dengan guru, kepala sekolah dan guru, murid dengan guru saling sapa menyapa dan tanya kabar, sholat dhuha disekolah, membimbing solat dzuhur, muroja’ah bersama anak – anak, biasanya kepala sekolah memantau dan

keliling dari kelas ke kelas melihat keadaan warga sekolahnya, kepala sekolah dan wali – wali kelas biasanya datang lebih awal kesekolah mempersiapkan diri mereka untuk menyambut kedatangan murid – muridnya yang dilanjutkan dengan menyalami dan mendoakan murid – muridnya yang datang paling awal sampai dengan pembelajaran dimulai. Selain itu, kebiasaan – kebiasaan yang dilakukan adalah istighfar 100 kali, sholat tahajud seminggu 3 kali, sholat dhuha 4 rakaat, membaca Al – Qur’an 1 juz dalam 1 hari, al – ma’tsurat setiap pagi, keluar rumah minimal sudah membaca Al – Qur’an, dan puasa senin dan kamis tapi disekolah diwajibkan untuk puasa setiap hari kamis. Diantara perilaku yang wajib dibiasakan oleh guru ialah sopan santun, berjiwa besar, dan kesabaran. Pembiasaan sikap santun atau terpuji ini sering kali tidak disadari oleh banyak orang termasuk guru. Bersikap sopan dan santun, berpenampilan rapi, berperilaku yang menyenangkan, Pembiasaan dan pembudayaan bersikap, berpenampilan, dan berperilaku akhlak terpuji di lingkungan sekolah harus benar – benar berjalan dan dimulai oleh kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah. Pembiasaan itu dilakukan melalui contoh langsung oleh kepala sekolah kepada guru – guru dan murid.⁹⁹

Kepala sekolah senantiasa memotivasi seluruh warga di lingkungan sekolah baik itu guru, siswa, karyawan, satpam, *cleaning servis* dan lain. Pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah sering dilakukan baik secara personal atau kelompok misalnya pada hari rabu di masjid saat mabit

⁹⁹ Kompri, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, h. 218- 219

atau ketika ada agenda *outdoor* seperti *outbond*, biasanya beliau selalu menyelingi acara dengan pemberian nasehat kepada guru atau siswa. Melalui nasehat dan motivasi yang disampaikan oleh kepala sekolah maupun antar guru dalam musyawarah antar guru atau kuliah singkat keagamaan maupun pembelajaran dikelas oleh setiap guru dapat meningkatkan kinerja guru yang berbasis religius disekolah.

Dalam hal itu dapat dikemukakan bahwa pemimpin yang efektif adalah yang jujur, takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, interitas, kecerdasan, kearifan, bertanggung jawab, kompeten, memahami kebutuhan pengikutnya, keterampilan interpersonal, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan memberi semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk mengelola-memutuskan-menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, dan mampu beradaptasi atau fleksibilitas.

2. Hambatan dan Pendukung Kepala Sekolah dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius.

Hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah datang dari guru-guru yang baru masuk dan belum terbiasa dengan pembinaan-pembinaan belum lagi pemasukan bagi guru sedikit dibandingkan dengan pengorbanan yang ia lakukan sehingga sedikit sulit dalam menata niat ikhlas dari guru tersebut. Maka dari itu kepala sekolah kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan bawahan ke arah

pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi – fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pembelajaran mengajar secara efektif dan efisien.¹⁰⁰ Dan Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa masalah. Demikian pula sekolah, sebagai suatu organisasi, tidak luput dari berbagai persoalan dan kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan – kesulitan, kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.¹⁰¹

Faktor pendukung kinerja guru yang dirasakan oleh kepala Sekolah adalah bahwa guru yang ada di sekolah seluruhnya adalah muslim dan mereka semua taat kepada peraturan yang berlaku di sekolah selama hal tersebut bertujuan untuk membangun sekolah lebih baik lagi dan fasilitas disekolah sudah lengkap, media pembelajaran yang dibutuhkan oleh para guru dalam meningkatkan kinerja yang berbasis religius sudah tersedia. Oleh karena itu, dengan adanya dukungan dari kepala sekolah yang memadai untuk peningkatan kinerja guru maka guru akan melaksanakan tugasnya, yaitu mendidik, melatih, membimbing dan mengembangkan potensi setiap siswa dengan maksimal. Dengan demikian untuk memperbaiki kualitas kinerja guru

¹⁰⁰ Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kependidikan*, h. 236

¹⁰¹ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 43

maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru.¹⁰²

Dalam menghadapi hambatan – hambatan disekolah, pemimpin harus berusaha untuk tidak ikut menjadi unsur yang mengobarkan dan memperuncing pertentangan yang terjadi. Pemimpin harus menghindari sikap dan perilaku memihak dan pilih kasih yang akan semakin merugikan organisasi. Demikian juga pemimpin tidak boleh membiarkan hambatan – hambatan itu terus berlangsung sehingga sulit untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang efektif harus berusaha menyelesaikan hambatan atau permasalahan dengan bersikap dan berperilaku baik untuk membantu tanpa menimbulkan kesan memihak untuk mengntungkan atau memihak salah satu pihak.¹⁰³

¹⁰² Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 18

¹⁰³ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, h.274

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan pada bab sebelumnya maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Sekolah SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius sangat besar karena kepala sekolah mampu mengembangkan keteladanan dan kedisiplinan seperti, datang kesekolah paling awal sebelum jam 7 : 15 dan pulang paling akhir, terdepan dalam menjalankan kewajiban seperti solat fardhu dan sunnah, sedekah atau infaq. Mampu membangun ukhuwah islamiyah seperti pertemuan para guru setiap minggu, silaturahmi kerumah guru – guru, arisan bulanan dan pengajian bulanan. Mampu meningkatkan profesionalisme guru dengan cara mengadakan lomba – lomba mengajar, membuat video mengajar. Mampu membina sikap, berpenampilan, dan akhlak terpuji para guru seperti 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun), berpenampilan rapi, berperilaku berjiwa besar dan penuh kesabaran.
2. Hambatan dan Pendukung Kepala Sekolah dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius

Hambatan Kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius yakni pada guru baru karena mereka belum terbiasa dengan program – program atau kebiasaan – kebiasaan atau peraturan yang ada

di sekolah, masalah waktu karena kita para guru kan padat jadwalnya dari pagi sampai sore full mengajar jadi agak susah untuk melakukan semua kegiatan.

Pendukung kepala sekolah dalam membina kinerja guru berbasis religius adalah bahwa guru yang ada di sekolah seluruhnya adalah muslim dan mereka semua taat kepada peraturan yang berlaku di sekolah selama hal tersebut bertujuan untuk membangun sekolah lebih baik lagi dan fasilitas disekolah sudah lengkap, media pembelajaran yang dibutuhkan oleh para guru dalam meningkatkan kinerja yang berbasis religius sudah tersedia.

B. Saran

1. Bagi kepala sekolah

Diharapkan agar kepala sekolah selalu istiqomah dalam membina dan membimbing para guru agar meningkatkan kinerja guru yang berbasis religius.

2. Bagi Guru

Diharapkan agar para guru agar selalu meningkatkan kinerjanya yang berbasis religius.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori Syuhud Abdullah, Ach, 2017, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Religius dalam Meningkatkan kinerja guru (studi kasus di MTS Mambaul Ulum Bata – Bata Palengaan Pamekasan*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Alsa, Asmadi 2007, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, Ma'mur, Jamal, 2012, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press.
- Baihaki, Ach, 2016, *Strategi Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Religus di MA Negeri dan SMA Negeri 1 Sumenep Madura*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Darman, Flavianus dan EM Giri, 2007, *Undang – Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang – Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Visimedia.
- Fakultas Tarbiyah dan Tadris Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (FTT IAIN Bengkulu), 2015, *Pedoman Penulisan Skripsi*.
- Gradus, 2017, *Manajemen Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Berbasis Budaya Religius di MAN 1 Kalibawang Kulon Progo*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kartika, Euis dan Donni Juni Priansa, 2013, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) versi online/daring (dalam jaringan), <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/BUDAYA>, (diakses pada 25 september 2019, pukul 11:50)
- Kompri, 2015, *Manajemen Pendidikan (komponen – komponen elementer kemajuan sekolah)*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Muhaimin, 2006, *Nuansa Baru Pendidikan Islam: mengurangi benang kusut dunia pendidikan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi, Deddy dan Veithzal Rivai 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Mulyasa, H.E, 2013, *Manajemen dan kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E, 2014, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, volume 3, nomor 3, Agustus 2015.
- Nata, Abuddin, 2014, *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, 2013, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 28 TAHUN 1990 Tentang Pendidikan Dasar, http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/pp_28_90.pdf, (diakses pada 25 september 2019, pukul 11:50)
- Putra, Nusa, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Qomar, Mujamil 2014, *Manajemen Pendidikan Islam (strategi baru pengelolaan pendidikan islam)*, Jakarta: Erlangga.
- Ramayulis dan Mulyadi, 2017, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kependidikan*, Jakarta: Kalam Mulia Jakarta.
- Rohiat, 2008, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sahlan, Asmaun 2012, *Religiusitas Perguruan Tinggi (Potret Pengembangan Tradisi Keagamaan di Perguruan Tinggi)*, Malang: UIN –Maliki Press.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah, 2017, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman, 2010, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulistyorini, 2009, *Manajemen Pendidikan Islam (konsep, strategi dan aplikasi)*, Yogyakarta: Teras.
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sujarweni, V.Wiratna 2014, *Metodologi Penelitian (lengkap, praktis, dan mudah dipahami)*, Yogyakarta: Pustakabarupress.