

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin berasal dari kata “leader” dan kepemimpinan berasal dari kata ‘leadership’, pemimpin adalah seseorang yang berorientasi terhadap suatu kemajuan dengan memanfaatkan kekuasaan dan seluruh sumber daya yang ada.¹ Dalam Islam kata pemimpin memuat beberapa pengertian mulai dari khalifah yang mempunyai makna pengganti, pewaris, kemudian Imam yang memiliki beberapa arti nabi, pedoman, kitab, jalan lurus, dan pemimpin, kemudian ulil amri yang berasal dari dua kata “ulu” yang berarti pemilik dan “al-amr” yang artinya perintah atau urusan bila digabungkan memiliki makna pemilik kekuasaan.²

Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mengajak, mempengaruhi, menuntun, mendorong, mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya membantu supaya tercapainya suatu tujuan yang ditetapkan.³

Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok orang menuju pencapaian sasaran, dimana

¹ Euis Karwati dan Donni Junni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2013), 163.

² Noer Rohmah dan Zaenal Fanani, *Pengantar Manajemen Pendidikan* (Malang: Madani, 2017), 99.

³ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2008), 1323.

kelompok dipandang sebagai satu kesatuan, sehingga sehingga kepemimpinan dimaknai sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok agar bersedia melakukan usaha untuk mencapai tujuan kelompok.⁴

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang diorganisir menuju pada penentuan dan pencapaian tujuan (Ralp M. Stogdill).⁵

Gibson mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu, pada dasarnya memotivasi artinya memberi dorongan anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan / kegiatan tertentu tanpa paksaan dan mengarah pada tujuan.⁶

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses atau kegiatan mempengaruhi atau memberi dorongan kepada sekelompok orang dengan tujuan agar orang tersebut bersedia bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Lau Sue dan Glover Derek, gaya adalah cara dan pola yang digunakan oleh seseorang dalam melaksanakan kegiatan atau berperilaku.⁷

⁴ Abd Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 89.

⁵ Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan*, 132.

⁶ *Ibid.*, 82.

⁷ Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu* (Yogyakarta: Zahirpublishing, 2017), 25.

Lebih lanjut dikatakan bahwa seseorang dalam kehidupannya tidak terlepas dari gaya, baik dalam organisasi maupun dalam pergaulannya sehari-hari.

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak gerik, atau penampilan yang dipilih seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara para pemimpin melakukan dan mengembangkan suatu kegiatan kepemimpinan sebagai contoh meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Dalam menjalankan dan menerapkan kepemimpinannya maka pemimpin mempunyai gaya yang dapat dikategorikan menjadi empat tipe yaitu sebagai berikut:⁸

a. Gaya kepemimpinan otokratis / otoriter

Gaya kepemimpinan yang meletakkan kepala sekolah menjadi sumber kebijakan, Kepala Sekolah merupakan segala-galanya. Guru dan pegawai staf hanya dipandang sebagai orang yang hanya menjalankan perintah kepala Sekolah. Pemimpin bertindak sebagai diktator, penafsiran dalam gaya ini pemimpin tidak lain menunjukkan dengan memberi perintah dan kewajiban bawahan hanya mengikuti dan menjalankan tanpa ada masukan ataupun saran.

Pemimpin otoriter tidak menghendaki rapat atau musyawarah, berkumpul rapat hanya berarti untuk menyampaikan

⁸ Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan*, 134.

intruksi-intruksi. Setiap perbedaan dalam kelompok disebut kelicikan atau juga pembangkangan

Pengawasan bagi pemimpin otoriter hanyalah berarti mengontrol apakah segala perintah yang diberikan dijalankan atau tidak oleh anggota. Selalu mencari kesalahan para anggota yang tidak taat pada pimpinan otoriter kemudian menjatuhkan hukuman dan sebaliknya menganak emaskan para anggota yang selalu patuh serta menaati segala perintah pimpinan.

Ciri-ciri:

- 1) Semua keputusan diambil oleh pemimpin
- 2) Wewenang dan kebijakan mutlak kepada pemimpin
- 3) Semua tanggung jawab dilakukan oleh pemimpin
- 4) Anggota tidak diberi kesempatan mengembangkan diri
- 5) Komunikasi berlangsung dua arah pemimpin dan bawahan
- 6) Lebih banyak kritik daripada pujian

b. Gaya kepemimpinan Laissez Fire

Gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan mutlak kepada para guru dan staf, semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada guru dan staf. Gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan para anggotanya berbuat sekehendak para anggota, pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap para anggotanya.

Pembagian tugas diserahkan sepenuhnya kepada para guru dan staf tanpa petunjuk dan saran masukan dari Kepala sekolah. Struktur organisasinya tidak jelas, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan pengawasan dari Kepala sekolah.

Ciri-ciri:

- 1) Pemimpin hanya sekedar memberikan nasihat
- 2) Kebebasan penuh pada anggota
- 3) Tanggung jawab dipikul perseorangan
- 4) Minim pengarahan dari pemimpin

c. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menyajikan kesetaraan dalam berpendapat, sehingga semua guru dan staf memiliki hak dan andil yang sama dalam berkontribusi dan mengemban jawabnya. Memandang bahwa guru dan semua staf bagian dari keseluruhan sekolah, sehingga sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam mengarahkan, mengontrol, serta mengevaluasi pekerjaan yang diemban para guru dan staf.

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinanannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pengembalian amanah ditengah-tengah anggota kelompoknya, hubungan antar anggota bukan seperti buruh dan majikan tetapi sebagai kakak kepada saudara-saudaranya.

Dalam melaksanakan tugasnya sangat memperhatikan anggotanya, berorientasi pada proses dalam artian usaha untuk menuju tujuan bersama melalui kerja sama antar anggota, mengharapkan pendapat dan juga saran dari para anggota guru dan staf, mempunyai kepercayaan pada anggota dalam melaksanakan tugasnya.

Ciri-ciri:

- 1) Tanggung jawab lembaga/organisasi dipikul bersama
- 2) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama
- 3) Adanya komunikasi timbal balik
- 4) Anggota diberi kesempatan berinisiatif, menyampaikan pendapat dan mengembangkan diri (motivasi kerja)
- 5) Pemberian tugas lebih bersifat permintaan atau intruksi
- 6) Dalam melakukan segala hal memperhatikan perasaan adanya saling percaya dan menghormati

d. Gaya kepemimpinan Pseudo Demokratis

Gaya kepemimpinan ini disebut juga kepemimpinan demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Gaya kepemimpinan

ini seolah-olah Kepala sekolah sangat menerapkan kebebasan berpendapat serta musyawarah, akan tetapi dalam dalam melaksanakannya situasi atau hasil sudah diatur sedemikian rupa sehingga mengarah pada kehendak pemimpin atau kemauan kepala sekolah, para guru dan staf digiring dalam situasi menerima ide dan pikiran Kepala sekolah dan menganggap hasil akhir seolah – olah sebagai keputusan bersama.

Menganggap pemimpin menerapkan kepemimpinan yang demokratis tetapi sebenarnya adalah manipulasi demokratis, menganut kegiatan kepemimpinan otoriter namun dalam bentuk halus dan samar.

3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam dunia pendidikan, sebagaimana lembaga pendidikan dipahami sebagai suatu organisasi, kepemimpinan dan manajerial tidak hanya dijalankan oleh manajer saja untuk mengelola sumberdayanya. Dalam menciptakan organisasi nonprofit yang optimal kesuksesan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan pendidikan, tetapi juga oleh tenaga kependidikan lainnya dalam proses lembaga pendidikan itu sendiri, hal tersebut menyebutkan bahwa kepemimpinan pendidikan berkewajiban untuk menjamin terbentuknya aturan perundang-undangan lembaga pendidikan.⁹

⁹ Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, 114.

Kepemimpinan pendidikan adalah pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan pendidikan jika diambil pengertian yaitu kemampuan menggerakkan pelaksana pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien, tanpa kehadiran pemimpin pendidikan proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak berjalan dengan maksimal.¹⁰

Fungsi utama pemimpin dalam pendidikan menurut Abdul Aziz Wahab:¹¹

4. Pemimpin membantu terciptanya suasana kekeluargaan
5. Membantu kelompok mengorganisir diri yaitu memberi rangsangan dan bantuan dalam menjelaskan tujuan
6. Membantu menetapkan prosedur kerja
7. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan
8. Bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi lembaga.

Fungsi kepemimpinan Kepala sekolah yang diadaptasi dari Adair (2008:11) adalah sebagai perencana, pemrakarsa pengendali, pendukung, penginformasi, dan pengevaluasi, dijabarkan sebagai berikut:¹²

1. Perencana
 - a) Mencari semua informasi untuk kepentingan lembaga sekolah
 - b) Mengidentifikasi tugas-tugas Guru dan staf

¹⁰ Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan*, 133.

¹¹ *Ibid.*, 134.

¹² Karwati dan Junni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, 168.

- c) Perencana maksud tujuan yang ingin dicapai Guru
- d) Perencana yang bisa dilaksanakan oleh sekolah (membuat keputusan tepat)

2. Pemrakarsa

- a) Memberi pengarahan pada guru dan staf tentang sasaran dan rencana sekolah
- b) Menjelaskan mengapa sekolah menetapkan sasaran tersebut
- c) Membagi tugas pada guru dan staf
- d) Menetapkan standar kinerja

3. Pengendali

- a) Memelihara hubungan antar guru dan staf
- b) Mempengaruhi tempo berbagai program kegiatan yang berlangsung
- c) Memastikan semua tindakan yang diambil sebagai upaya untuk mencapai tujuan sekolah
- d) Mendorong guru dan staf dalam memberikan saran guna pengembangan sekolah

4. Pendukung

- a) Mengungkapkan dukungan kepada guru dan staf dalam upaya pengembangan sekolah
- b) Memberi semangat motivasi pada guru dan staf
- c) Menciptakan tim unggulan
- d) Meredakan susana jika timbul ketegangan

e) Menyelesaikan jika timbul perselisihan

5. Penginformasi

a) Memperjelas tugas dan rencana sekolah kepada guru dan staf

b) Memberi informasi yang tepat

c) Menerima informasi dengan tepat

d) Membuat ringkasan atas usulan gagasan yang rasional

6. Pengevaluasi

a) Mengevaluasi kelayakan gagasan yang dihasilkan para guru dan staf

b) Menguji konsekuensi dari solusi yang diusulkan

c) Mengevaluasi kinerja guru

d) Membantu para guru dalam mengevaluasi diri sendiri

9. Syarat-syarat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam memangku jabatan yang diemban, Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan dituntut harus memenuhi persyaratan dalam menjalankan konsep kepemimpinan, baik jasmani ruhani, dan moral yang baik, menurut Abdul Aziz Wahab persyaratan- persyaratan tersebut adalah sebagai berikut: ¹³

1. Rendah hati dan sederhana
2. Bersifat suka menolong
3. Sabar dan memiliki kestabilan emosi
4. Percaya pada diri sendiri

¹³ Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan*, 136.

5. Jujur adil dan dapat dipercaya

6. Keahlian dalam jabatan

10. Tugas Pokok Kepala Sekolah

Tugas Kepala Sekolah menurut Wahjosumidjo:¹⁴

a. Saluran komunikasi

Kepala Sekolah menjadi saluran dilingkungan sekolah, segala informasi yang berkaitan penyelenggaraan pendidikan harus selalu terpantau oleh kepala sekolah.

b. Bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan

Bertindak dan bertanggung jawab atas semua perbuatan yang dilakukan oleh guru dan staf sampai peserta didik tidak dapat dilepaskan oleh kepala sekolah.

c. Kemampuan menghadapi persoalan

Dengan sumber, waktu dan segala keterbatasan serta kekurangan kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara tepat dan tepat .

d. Berpikir analitik dan konseptional

Kepala sekolah harus mampu memecahkan persoalan melalui analisis kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi.

e. Sebagai mediator atau juru penengah

Dalam lingkungan sekolah yang didalamnya terdiri dari manusia yang punya latar belakang yang beda-beda yang mungkin bisa

¹⁴ Karwati dan Junni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, 129.

menimbulkan konflik, sudah menjadi tugas Kepala sekolah untuk menjadi penengah dalam suatu konflik yang timbul.

f. Sebagai politisi

Kepeala sekolah harus bisa membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (compromise).

g. Sebagai diplomat

Berbagai pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi untuk sekolah yang dipimpinnya.

h. Pengambil keputusan sulit

Dalam menjalankan suatu kegiatan atau organisasi tidak akan selalu berjalan dengan mulus dan luput dari kesalahan – kesulitan. Dalam perannya kepala sekolah dituntut mempunyai peran sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit.

11. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang terapkan kepala sekolah dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten, kompetensi kepala sekolah sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah:¹⁵

a. Kompetensi Kepribadian

¹⁵ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2012), 29.

- i. Berakhlak mulia mengembangkan dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah
 - ii. Memiliki integritas sebagai pemimpin
 - iii. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri
 - iv. Bersikap terbuka
 - v. Mengendalikan diri dan lingkungan
 - vi. Memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan
- b. Kompetensi Manajerial
- i. Menyusun perencanaan sekolah
 - ii. Mengembangkan organisasi
 - iii. Mendayagunakan SDM yang ada
 - iv. Mengelola perubahan dan pengembangan
 - v. menciptakan budaya iklim yang kondusif
 - vi. Mengelola SDM dengan optimal
 - vii. Mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat
 - viii. Mengelola peserta didik, pengembangan kurikulum, keuangan, ketatausahaan, sistem informasi sekolah
 - ix. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan sekolah.
- c. Kompetensi Kewirausahaan
- i. Menciptakan Inovasi bagi sekolah
 - ii. bekerja keras demi tercapainya keberhasilan sekolah
 - iii. memiliki motivasi yang kuat untuk sukses

- iv. pantang menyerah dan selalu mencari solusi dalam menghadapi masalah
 - v. memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan
- d. Kompetensi Supervisi
- i. Merencanakan program supervisi akademik
 - ii. melaksanakan supervisi terhadap guru dengan pendekatan yang tepat
 - iii. menindak lanjuti hasil supervisi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru
- e. Kompetensi Sosial
- i. Bekerja sama pihak lain demi kepentingan sekolah
 - ii. berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
 - iii. memiliki kepekaan terhadap orang lain

Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁶

¹⁶ Hary Susanto, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru sekolah menengah kejuruan," *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, no. 2 (8 Januari 2013): 200, <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>.

Kinerja secara etimologi berasal dari Bahasa Inggris yaitu “performance” yang bisa diartikan penampilan kerja, unjuk kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan juga hasil kerja.¹⁷

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan rencana dan tujuan yang ditetapkan, kinerja disebut juga dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar “outcomes” dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia.¹⁸

Pengertian kinerja bila diaplikasikan dalam ranah pendidikan yaitu:¹⁹

1. Dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya.
2. Mampu memperlihatkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik.
3. Biaya yang dikeluarkan masyarakat dalam menipkan anaknya tidak memberatkan.
4. Dalam mengelola lembaga pendidikan para tenaga kependidikan semakin berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

Dari beberapa pengertian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja adalah etos kerja atau unjuk kerja yang kemudian menghasilkan

¹⁷ Karwati dan Junni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, 50.

¹⁸ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 45.

¹⁹ Ibid., 46.

hasil kerja yang didapat seseorang (guru) dalam suatu lembaga untuk mencapai sasaran yang sudah ditentukan.

12. Indikator Kinerja Guru

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas. Kinerja seseorang dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran diberbagai situasi, inisiatif memunculkan ide-ide, kerjasama dan keandalan, pengetahuan, pemanfaatan waktu secara efektif. Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan.

Adapun kriteria kinerja guru yang diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru²⁰

1. Kompetensi Pedagogik
 - a. Menguasai karakteristik peserta didik
 - b. Menguasai teori dan prinsip pembelajaran
 - c. Mengembangkan kurikulum
 - d. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik
 - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi
 - f. Pengembangan potensi peserta didik

²⁰ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Prenada Mediagroup, 2016), 70.

- g. Berkomunikasi secara efektif dan sopan santun
 - h. Penilaian dan evaluasi hasil belajar
 - i. Memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran
 - j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran
2. Kompetensi Kepribadian
- a. Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
 - b. Menampilkan pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan untuk peserta didik
 - c. Menampilkan pribadi yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
 - d. Menunjukkan etos kerja yang tinggi
 - e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru
3. Kompetensi Sosial
- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, tidak diskriminatif
 - b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, orang tua, dan masyarakat
 - c. Beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah NKRI yang memiliki keragaman sosial budaya
 - d. Berkomunikasi dengan komunitas sesama profesi dan lain profesi
4. Kompetensi Profesional

- a. Penguasaan materi
- b. Penguasaan standar kompetensi dasar mata pelajaran
- c. Pengembangan materi pembelajaran
- d. Mengembangkan keprofesional secara berkelanjutan
- e. Memanfaatkan teknologi untuk mengembangkan diri

Indikator kemampuan atau kinerja guru menurut Nursyam:²¹

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, perencanaan pembelajaran adalah suatu proses pembuatan rencana, model, pola, bentuk, konstruksi yang melibatkan, guru, peserta didik, serta fasilitas lain yang dibutuhkan yang tersusun secara sistematis agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
2. Penguasaan materi yang diajarkan, kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan adalah salah satu tingkat keprofesionalan seorang guru. Kemampuan penguasaan materi memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi. Kehadiran seorang guru haruslah seorang yang memang profesional dalam arti memiliki ketrampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya sebagai guru.

²¹ Nursyam Nursyam, "Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja pendidik," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 5, no. 1 (17 April 2020): 33, <https://doi.org/10.24256/kelola.v5i1.1413>.

3. Penguasaan metode dan strategi mengajar, metode pembelajaran merupakan salah satu prasyarat dalam menentukan keberhasilan seorang pendidik. Karena keberhasilan atau kegagalan seorang pendidik dalam menjalankan pembelajaran banyak ditentukan oleh kecakapannya dalam memilih dan menggunakan metode pembelajaran. Oleh karena itu para ahli pendidikan sepakat bahwa seorang pendidik yang ditugaskan mendidik di sekolah, haruslah pendidik yang profesional, yaitu pendidik yang ditandai memiliki penugasan yang prima terhadap metode pembelajaran.
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa, tugas merupakan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pemberian tugas sebagai suatu metode mengajar merupakan suatu pemberian pekerjaan oleh guru kepada siswa untuk mencapai tujuan pengajaran tertentu. Dengan pemberian tugas tersebut siswa belajar, mengerjakan tugas. Dalam melaksanakan kegiatan belajar, siswa diharapkan memperoleh suatu hasil ialah perubahan tingkah laku tertentu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tahap terakhir dan pemberian tugas ini adalah resitasi yang berarti melaporkan atau menyajikan kembali tugas yang telah dikerjakan atau dipelajari.
5. Kemampuan mengelola kelas, keterampilan mengelola kelas merupakan kemampuan guru dalam mewujudkan dan mempertahankan suasana belajar mengajar yang optimal. Kemampuan ini erat kaitannya dengan kemampuan guru untuk

menciptakan kondisi yang menguntungkan, menyenangkan peserta didik dan penciptaan disiplin belajar secara sehat. Mengelola kelas meliputi mengatur tata ruang kelas untuk pembelajaran dan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif. Dalam kaitan ini sedikitnya terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan yaitu ruang belajar, pengaturan sarana belajar, susunan tempat duduk, penerangan, suhu, pemanasan sebelum masuk ke materi yang akan dipelajari.

6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi, dalam rangka mengatasi permasalahan - permasalahan global yang sering terjadi di sekolah.

Dari teori indikator kinerja guru tersebut, penulis mengambil garis besar bahwa guru yang berhasil dalam mendidik para peserta didik adalah guru yang mampu mendorong para siswa untuk meningkatkan kualitas berpikirnya, dalam hal ini salah satu bukti keberhasilan kinerja guru yaitu mampu mendorong serta meluluskan para peserta didik yang mampu bersaing dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

13. Tugas Pokok Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa guru bertugas untuk:²²

²² Ahmad Suriansyah, Aslamiah Ahmad, dan Sulistiyana, *Profesi Kependidikan: "Perspektif Guru Profesional"* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 20.

- 1) Merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran
- 2) Menilai hasil pembelajaran
- 3) Melakukan pembimbingan dan pelatihan
- 4) Melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, maka guru/tenaga kependidikan menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 berkewajiban untuk:

- a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
- b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.²³

²³ Ibid.