

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI MTs NURUL HUDA PARIT 5  
SUNGAI LUAR KECAMATAN BATANG TUAKA  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**Maimunah**

Dosen Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri

**Nur Komariah**

Dosen Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri

**Asnawiyah**

Alumni Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri

**Abstrak**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimanaperan, upaya, dankendala yang dihadapi kepala kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya data tersebut dituangkan dalam bentuk deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yaitu : Pertama, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilirbelum terlaksana secara menyeluruh. Kedua, upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hiliradalah menciptakan lingkungan*

*yang kondusif, menjalin hubungan yang harmonis, memberikan motivasi, melakukan pengawasan secara terus menerus, dan memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi. Ketiga, kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan Tsanawiyah di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir adalah kurangnya tenaga kependidikan yang berkompeten dibidangnya dan hubungan yang tidak terkoordinir atau putusanya komunikasi antara sesama tenaga pendidikan maupun antara sesama guru. Adapun cara yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi kendala tersebut adalah dengan melakukan pendekatan persuasif, personal dan melakukan hubungan yang baik dengan tenaga kependidikan.*

**Kata Kunci:** Peran, Kepala Sekolah, Kinerja, Tenaga Kependidikan

## **A. Pendahuluan**

Kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektivitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan.<sup>1</sup> Keberhasilan kepala sekolah dapat dilihat apabila kepala sekolah itu mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya kependidikan yang tersedia. Kepala sekolah sebagai top manager

---

<sup>1</sup>Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 167-168

dituntut untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal mencapai tujuan sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga dituntut untuk dapat memberikan motivasi dan kemudahan bagi masyarakat sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah memegang peranan penting terhadap kinerja tenaga kependidikan dan juga perkembangan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan sebagai peran untuk mengatur para guru, pegawai tata usaha dan pegawai sekolah lainnya. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya mengatur para guru saja, melainkan juga ketatausahaan sekolah siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa. Tercapai tidaknya tujuan sekolah sangat bergantung pada kebijaksanaan yang diterapkan kepala sekolah terhadap seluruh personel sekolah. Dalam melaksanakan fungsinya peran kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus memiliki berbagai persyaratan agar ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Masing-masing persyaratan ini saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Diantaranya adalah memiliki ijazah, kemampuan mengajar, kepribadian yang baik serta memiliki pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa kepala sekolah belum memfasilitasi tenaga kependidikan dengan perangkat yang menunjang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tenaga kependidikan belum memaksimalkan kinerjanya dan masih terkesan selain bekerja asal melepaskan tanggung jawab saja, sehingga

manajemen sekolah tidak berjalan dengan baik.<sup>2</sup>Berdasarkan hasil grandtoure tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Mts Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir”**.

## **B. Rumusan Masalah, Tujuan, dan Manfaat Penelitian**

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

- a. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?
- b. Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?
- c. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?

---

<sup>2</sup>Observasi kepada bapak Phadli, S.Pd.I kepala sekolah MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir pada 05 Desember 2016

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Mengetahui apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Mengetahui apa saja upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah: Bagi Sekolah, Sebagai masukan bagi sekolah peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sekolah. Bagi Tenaga Kependidikan; Sebagai masukan tenaga kependidikan dalam melaksanakan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Bagi Penulis; Menambah pengetahuan penulis tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sekolah.. Bagi Akademik, Bagi akademik diharapkan penelitian ini bisa memberikan gambaran tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sekolah.

## **E. Kerangka Pemikiran dan Metode Penelitian**

### **1. Kerangka Pemikiran**

#### **a. Peran Kepala Sekolah**

Peran merupakan perbuatan yang dilakukan berdasarkan teori yang telah ada atau dirancang sebelumnya.<sup>3</sup>Peran adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.<sup>4</sup>Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peran adalah serangkaian tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan di sebuah lembaga atau organisasi. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>5</sup>Menurut pendapat Wahjo Sumidjo yang dimaksud dengan kepala sekolah adalah : “Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga, dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>6</sup>Menurut Ramayulis, kepala sekolah secara

---

<sup>3</sup>Khalil Launa, *Teori dan Aplikasi Pembelajaran*, (Semarang: Intiusi Press, 2010), h. 42.

<sup>4</sup>Veihzal Rivai dan Syilviana Murni, *Education Management : Analisis Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo, 2009), h. 745

<sup>5</sup>Euis Karwati & Jonni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 82

<sup>6</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 83

umum adalah pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberikan pelajaran.<sup>7</sup> Secara operasional kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam merencanakan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya madrasah serta dapat mengevaluasinya.<sup>8</sup>

Dengan demikian, secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan “sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Adapun peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan menurut E. Mulyasa adalah sebagai berikut: (1) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), (2) kepala sekolah sebagai *manajer*, (3) kepala sekolah sebagai *administrator*, (4) kepala sekolah sebagai *supervisor*, (5) kepala sekolah sebagai *leader*, (6) kepala sekolah sebagai *inovator*, (7). kepala sekolah sebagai *motivator*.

## **2. Kinerja Tenaga kependidikan**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau

---

<sup>7</sup> Ramayulis, *Profesi & Etika Keguruan*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2004), h. 409

<sup>8</sup> Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, (Pekanbaru : Zanafa Publishing, 2013), h. 48.

prestasi kerja.<sup>9</sup> Menurut Cornick & Tiffin yang dikutip oleh Edy Sutrisno kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang dipergunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Dan waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.<sup>10</sup>

Pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa merugikan orang/pihak lain.

Wibowo menyebutkan bahwa terdapat beberapa sasaran kinerja yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sebagai sasaran, suatu kinerja beberapa mencakup unsur-unsur yaitu :

- a. *The performance*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b. *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c. *A time*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.

---

<sup>9</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Revisi Cet. Ke-4*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 7

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi Edisi Pertama*, ( Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2010), h. 172



- e. *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.<sup>11</sup>

Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah pekerja yang mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.<sup>12</sup> Selain dipengaruhi oleh sumber daya manusia, kinerja juga dipengaruhi oleh sumber daya lain seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.<sup>13</sup> Untuk mengetahui ketercapaian tujuan kinerja tenaga kependidikan, kepala sekolah sebagai pemimoin kepala sekolah perlu melakukan penilaian kinerja, adalah proses dimana organisasi atau sekolah berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Ada 6 (enam) hal penting yang perlu dipahami dalam penilaian kinerja yaitu kegunaan hasil penilaian kinerja, unsur-unsur penilaian kinerja, teknik penilaian kinerja masa lalu, kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan, implikasi proses penilaian, dan umpan balik bagi satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.<sup>14</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja tenaga kependidikan adalah suatu hasil kerja seorang yang bertugas sebagai pekerja yang berhubungan dengan kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas yang

---

<sup>11</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...* h. 56-57

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 69

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 70

<sup>14</sup> Sondang P. Siangan, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), h. 168

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesanggupan serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah yang menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga administrasi sekolah, yaitu antara lain :Kompetensi kepribadian, dengan indikator antara lain memiliki integritas dan akhlaq mulia, memiliki etos kerja, mengendalikan diri, memiliki rasa percaya diri dan fleksibilitas, memiliki ketelitian dan kedisiplinan, dan memiliki kreativitas, inovasi, dan bertanggung jawab. Kompetensi sosial, dengan indikator antara lain bekerjasama dalam tim, memberikan pelayanan prima, memiliki kesadaran berorganisasi, berkomunikasi efektif dan membangun hubungan kerja.Kompetensi teknis, dengan indikator antara lain melaksanakan administrasi kepegawaian, melaksanakan administrasi keuangan, melaksanakan administrasi sarana dan prasarana, melaksanakan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, melaksanakan administrasi persuratan dan pengarsipan, melaksanakan administrasi kesiswaan, melaksanakan administrasi kurikulum, melaksanakan administrasi layanan khusus, dan menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Kompetensi manajerial, dengan indikator antara lain mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan, menyusun program dan laporan kerja, mengorganisasikan staf, mengembangkan staf, mengambil keputusan, menciptakan iklim

kerja kondusif, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, membina staf, mengelola konflik, dan menyusun laporan.

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dilaksanakan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. Teknik pengumpulan data menggunakan purposive sampling dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan melakukan analisis data dengan menggunakan model Miles dan Huberman yakni (1) reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan menarik kesimpulan (*making conclusion*)<sup>15</sup>

## **G. Hasil Penelitian**

### **1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir**

Kepala sekolah sebagai *top manager* di sekolah memiliki sejumlah peran dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh kepala sekolah MTs Nurul Huda bahwa sebagai edukator kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru-guru, menciptakan iklim kerja yang baik, dan berusaha memfasilitasi agar terciptanya sistem pendidikan yang baik dan berkualitas. Namun berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa

---

<sup>15</sup>Matthew B. Miles and A. Michael Huberman. Ter., *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta: UI Press, 2007), hal. 16-20.

kepala sekolah sebagai edukator belum begitu terlaksana secara menyeluruh, sebab kepala sekolah tidak berupaya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, dan belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selanjutnya peran kepala sekolah sebagai manajer diketahui bahwa kepala sekolah telah merencanakan, menyusun, menciptakan strategi mulai dari rencana tahunan, rencana triwulan, dan rencana semester agar terciptanya pendidikan yang berkualitas.

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan diketahui bahwa kepala sekolah sebagai manajer belum terlaksana secara optimal, sebab kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, hanya memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dan mendorong tenaga kependidikan untuk terlibat aktif dalam kegiatan sekolah. Namun, kepala sekolah sudah berusaha merencanakan, dan menyusun rencana tahunan, rencana triwulan, dan rencana semester.

Selanjutnya sebagai administrator kepala sekolah memerintahkan tenaga kependidikan untuk melakukan perencanaan yaitu merencanakan pengarsipan dan perencanaan keuangan secara efektif dan efisien agar apa yang direncanakan berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Namun dalam pelaksanaannya diketahui bahwa dalam menjalankan perannya sebagai administrator, kepala sekolah belum mampu menjalankan perannya secara optimal, yakni tidak mengelola administrasi

personalia dan melakukan pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga kependidikan, diketahui kepala sekolah hanya mengelola administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah saja.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor berdasarkan hasil wawancara adalah kepala sekolah mensupervisi tenaga kependidikan baik secara langsung ataupun tidak langsung dan supervisi juga dilakukan dengan cara menanyakan dengan siswa bagaimana kerja para tenaga kependidikan terhadap siswanya. Hal ini didukung oleh hasil observasi yaitu peran kepala sekolah sebagai supervisor sudah terlaksana dengan baik, sebab kepala sekolah melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian, mengapresiasi terhadap meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan dan memperhatikan keterampilan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga kepala sekolah akan selalu mensupervisi tenaga kependidikan baik secara langsung atau tidak dengan cara bertanya kepada siswa tentang kinerja tenaga kependidikan.

Selanjutnya peran kepala sekolah sebagai leader diketahui bahwa kepala sekolah belum mampu menggerakkan tenaga kependidikan dengan maksimal, hal ini dapat diketahui bahwa kepala sekolah belum mampu menggerakkan seluruh tenaga pendidikan untuk melaksanakan tugasnya, selain itu kepala sekolah tidak melaksanakan program pengembangan tenaga kependidikan.

Peran kepala sekolah sebagai inovator. Dalam menjalankan perannya sebagai inovator, kepala sudah berupaya mencari

gagasan-gagasan dan terobosan-terobosan dalam proses administrasi agar terciptanya sistem pengarsipan yang baik dengan bekerja sama antara guru dengan kepala sekolah dan siswa yang ada. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa sebagai inovator kepala sekolah menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mengintegrasikan setiap kegiatan, dan memberikan keteladanan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah sehingga sehingga segala kendala yang dihadapi tenaga kependidikan bisa diselesaikan secara tepat dan baik oleh kepala sekolah kepala sekolah dengan cara mencari gagasan dan terobosan baru dalam kegiatan administrasi dan pengarsipan yang baik. Peran kepala sekolah sebagai motivator kepala sekolah memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dengan melakukan pengaturan lingkungan fisik, dan mengatur suasana kerja.

## **2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir**

Adapun upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan berdasarkan hasil observasi yaitu kepala sekolah menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, menjalin hubungan yang harmonis terhadap tenaga kependidikan, memberikan motivasi agar tenaga kependidikan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, melakukan pengawasan secara terus menerus kepada tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan memberikan penghargaan

kepada tenaga kependidikan yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu orang guru yaitu adanya kerjasama antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan sehingga setiap permasalahan dapat diupayakan untuk diselesaikan dengan cara mendiskusikan setiap masalah yang ada, dan mengupayakan adanya solusi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Dengan adanya beberapa hal upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut diharapkan tenaga kependidikan dan kepala selalu menjalin kerja sama sama yang baik dalam menjalankan lembaga pendidikan dengan memberikan layanan yang terbaik kepada siswa, orang tua serta masyarakat.

### **3. Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir**

Adapun kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan berdasarkan hasil wawancara yaitu kurangnya tenaga kependidikan yang berkompeten dibidangnya dan hubungan yang tidak terkoordinir atau putusya komunikasi antara sesama tenaga pendidikan maupun antara sesama guru. Selain itu, kendala yang dihadapi kepala sekolah berdasarkan hasil observasi adalah kurangnya sarana dan prasarana dalam proses ketatausahaan sehingga peningkatan kinerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan jadi

terhambat, begitu juga dengan berbagai kegiatan peningkatan kinerja tenaga kependidikan yang tidak semua tenaga kependidikan mengikutinya secara rutin. Adapun cara yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi kendala tersebut adalah dengan melakukan pendekatan persuasif, personal dan melakukan hubungan yang baik dengan tenaga kependidikan.

## **H. Kesimpulan**

1. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir belum terlaksana secara menyeluruh karena ada beberapa indkaotr dari peran kepala sekolah tersebut belum dilaksanakan oleh kepala sekolah.
2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir adalah menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan yang harmonis, memberikan mmotivasi, melakukan pengawasan secara terus menerus, dan memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi.
3. Kendala-kendala yang kepala sekolah hadapi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir adalah kurangnya tenaga kependidikan yang berkompeten dibidangnya dan hubungan yang tidak terkoordinir



atau putusnya komunikasi antara sesama tenaga pendidikan maupun antara sesama guru. Adapun cara yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi kendala tersebut adalah dengan melakukan pendekatan persuasif, personal dan melakukan hubungan yang baik dengan tenaga kependidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010.
- Euis Karwati & Jonni Juni Priansa. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Pekanbaru :Zanafa Publishing, 2013.
- Khalil Launa, *Teori dan Aplikasi Pembelajaran*. Semarang: Intiusi Press. 2010.
- Ramayulis, *Profesi & Etika Keguruan*. Jakarta : Kalam Mulia, 2004.
- Sondang P. Siangan, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras. 2009.
- Matthew B. Miles and A. Michael Huberman. Ter. *Analisis Data Kualitatif* .Jakarta: UI Press, 2007.
- Veihzal Rivai dan Syilviana Murni. *Education Management : Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. RajaGrafindo, 2009.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Revisi Cet. Ke-4*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2014.