

Etika Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Sodiah

STAI Mau'izhah Tanjung Jabung Barat Jambi

sodiah396@gmail.com

Euis Nurhikmah

STAI Mau'izhah Tanjung Jabung Barat Jambi

Abstrak : *Etika kerja kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sangat menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam mendorong guru untuk meningkatkan kinerja di sekolah. Sikap yang baik dari kepala sekolah akan memberikan kenyamanan dan motivasi bagi guru. Sehingga guru secara sadar akan meningkatkan kemampuan diri dan prestasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Peningkatan kinerja guru di sekolah berarti pula peningkatan kinerja sekolah, sehingga kepala sekolah harus menunjukkan akhlak yang baik di lingkungan sekolah.*

Kata Kunci : *Etika Kerja, Kepala Sekolah, Kinerja, dan Guru*

Pendahuluan

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha secara 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 di masyarakat, bangsa dan Negara.¹ Untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran seperti yang dijelaskan dalam UU No.20 Tahun 2003 di atas, dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang handal. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia itu yang ikut menentukan keberhasilan pendidikan yang diharapkan.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat

¹ *Undang-Undang Sisdiknas dan Undang-Undang Guru dan Dosen No. 20 (2003) Hal 1.*

ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku), yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.²

Salah satu komponen sekolah yang diharapkan dukungannya untuk peningkatan kinerja guru adalah seorang kepala sekolah. Sebagai seorang pimpinan tertinggi di sekolah, kepala sekolah sangat berpengaruh dan menentukan dalam peningkatan kinerja guru. Untuk itu dibutuhkan seorang kepala sekolah yang benar-benar bisa memimpin atau membimbing para guru supaya kinerja mereka bisa meningkat. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu peranan dan juga merupakan suatu proses untuk memengaruhi orang lain. Pemimpin adalah anggota dari suatu perkumpulan yang diberi kedudukan atau amanah yang diharapkan dapat bertindak sesuai dengan kedudukannya.³

Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus mampu mengelola waktu secara efisien, baik untuk tugas-tugas sendiri maupun untuk sekolah secara keseluruhan. Sehingga keseluruhan kegiatan proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kepala Sekolah adalah pemimpin di Sekolah, memimpin merupakan suatu seni (*art*), kesanggupan (*ability*) atau teknik (*technique*) untuk membuat sekelompok bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal dalam mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendakinya,

² Udin Saefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal 49.

³ Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), Hal 20.

membuat bawahan begitu antusias, atau bahkan mungkin berkorban untuknya.⁴

Untuk membuat para guru mentaati kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tentu dibutuhkan pendekatan dan cara-cara yang tepat. Seorang kepala sekolah tidak bisa dengan semena-mena atau sekehendak hati memberikan perintah kepada para guru. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau Kooperatif.⁵ Hal ini dilakukan agar para guru tidak merasa terpaksa dalam melaksanakan tugasnya. Jika seorang Kepala Sekolah bisa menjalankan fungsinya dengan baik, tentu ini akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja guru sehingga nantinya diharapkan bermuara kepada peningkatan kualitas pendidikan itu sendiri.

Kenyataan di lapangan, tidak sedikit para guru yang pada saat menjalankan tugasnya lebih karena melaksanakan perintah dari seorang kepala sekolah. Sehingga dunia pendidikan kita tidak bisa berbicara banyak dalam hal peningkatan mutu pendidikan. Hal ini selain dikarenakan oleh faktor kesadaran dari para guru, kadang juga dipengaruhi oleh sikap atau cara kepala sekolah dalam melakukan pendekatan kepada guru. Banyak kasus kepala sekolah tidak menempatkan diri sebagai seorang pemimpin di sekolah, tapi berlagak seperti seorang penguasa di sekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan

⁴ M. Ngalm Poerwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), Hal 26.

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), Hal 101.

menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.⁶

Pemahaman terhadap tugas dan fungsi menjadi suatu hal yang utama dibutuhkan oleh para kepala sekolah supaya tugas yang diembannya memimpin sekelompok sumber daya manusia di sekolah bisa berhasil hendaknya. Kepemimpinan tidak terlepas dari peran etika seorang pemimpinnya, sebagaimana firman Allah Swt berikut ini:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nisa: 58)⁷

Ini merupakan tema penting yang dikupas dalam pelajaran ini, selain penjelasan tentang tugas umat Islam di muka bumi. Tema tersebut adalah menetapkan prinsip-prinsip keadilan dan etika di atas dasar-dasar manhaj Allah yang lurus dan bersih. Sebelumnya kami telah menjelaskannya secara global, maka mari kita memasuki nash-nash secara rinci. Inilah tugas-tugas komunitas muslim dan etika mereka: menyampaikan amanah kepada yang

⁶ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Hal 17.

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Pustaka Agung Harapan, 2006), Hal 113.

berhak dan memutuskan perkara di antara manusia dengan adil; sesuai manhaj dan instruksi Allah.

Kepala sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas kerja bawahannya. Kepala sekolah yang rajin, cermat, peduli terhadap bawahan akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang acuh tak acuh, kurang komunikatif apalagi arogan dengan komunitas sekolahnya.⁸ Seorang pemimpin memang harus memiliki kualitas tertentu (kriteria tertentu) untuk memimpin. Perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang dapat dipelajari. Jadi, seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan bisa menjadi pemimpin yang efektif.⁹

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang otoriter artinya orang yang menjalankan kepemimpinan yang kurang demokratis dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan adalah bentuk-bentuk konkret dari jiwa pemimpin. Salah satu dari bentuk konkret itu adalah sifat terampil dan berwibawa serta cerdas dalam mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang merupakan cita-cita dan tujuan yang ingin diraih oleh pemimpin.¹⁰

Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari kata Ethos (Yunani Kuno) yang berarti kesusilaan. Dalam bahasa Indonesia, kata ethos menjadi etik atau etika yang berarti norma, kaidah, dan aturan. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala sekolah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standar kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.¹¹

Etika adalah ilmu yang membicarakan mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam kehidupan. Etika itu merupakan

⁸ Muhtar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Pres, 2009), Hal 79.

⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), Hal 295.

¹⁰ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), Hal 249.

¹¹ E Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Hal 58.

refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam pola perilaku manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok.¹² Etika adalah satu set kepercayaan, standar, atau pemikiran yang mengisi suatu individu, kelompok atau masyarakat.¹³ Sedangkan etika dalam Islam yaitu sebagai cabang ilmu pengetahuan, tidak berdiri sendiri. Sebagai ilmu yang membahas manusia, ia berhubungan dengan seluruh ilmu tentang manusia.¹⁴

Etika adalah peraturan dan prinsip yang mendefinisikan tindakan benar dan salah. Telaah mengenai hak dan kewajiban orang, kaidah moral yang diterapkan dalam mengambil keputusan-keputusan dan sifat dari hubungan antara orang-orang. Contoh etika adalah masalah kejujuran, keadilan, tanggung jawab, hak dan kewajiban.

Penerapan Etika, manajer dapat meningkatkan perilaku etis dalam organisasi dengan jalan, memperkerjakan individu yang memiliki standar etika tinggi melalui seleksi karyawan, mengembangkan kode etik dan aturan-aturan keputusan, memberikan teladan, mensosialisasikan tujuan pekerjaan dan mekanisme penilaian kinerja, mengadakan training etika, melakukan audit sosial yang independent, serta mendukung individu yang menghadapi dilema etik.

Kepemimpinan yang beretika, manajer harus menjadi contoh yang baik dengan cara, selalu etis dan jujur dalam setiap waktu, berkata dengan benar; jangan menyembunyikan atau memanipulasi informasi, mengakui kegagalan dan tidak mencoba menutupinya, mengomunikasikan nilai-nilai etika bersama pada karyawan melalui symbol, cerita dan slogan, memberikan

¹² Ahmad Ridwan, *Manajemen Perguruan Tinggi Islam*, (Yogyakarta: Insan Madani, 2013), Hal 54-55.

¹³ Deni Darmawan dan Kunkun Nur fauzi, *Sistem Informasi Manajemen*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), Hal 58.

¹⁴ Undang Ahmad kamaludin dan Muhammad Alfian, *Op Cit*, Hal 100.

penghargaan pada karyawan yang berperilaku etis dan memberikan sanksi pada mereka yang tidak, melindungi karyawan yang menginformasikan adanya perilaku tidak etis atau mengemukakan isu-isu etis.¹⁵

Etika umum mengkaji prinsip-prinsip umum yang berlaku bagi setiap tindakan manusia. Etika khusus dibagi menjadi dua yakni etika individual dan etika sosial. Etika individual membahas tentang kewajiban manusia terhadap dirinya sendiri dan dengan kepercayaan agama dianutnya serta panggilan nurani, kewajiban, dan tanggung jawab terhadap Tuhannya. Sedangkan etika sosial mengkaji tentang kewajiban norma-norma sosial yang sepatutnya ditaati dalam konteks interaksi antar individu atau antar manusia, masyarakat, bangsa, dan Negara.¹⁶

Adapun sendi etika yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin yaitu, pemimpin mempunyai kemampuan lebih di bidang rohani mampu melakukan fungsi dan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pemimpin mampu bertindak dan bersikap ksatria, susila, sopan santun, dan takwa, menghargai diri sendiri dan sesama.mpu mengendalikan kepribadiannya, terutama mampu bertindak atas dasar etika kemanusiaan bersendikan agama. Pemimpin sanggup menanggung sanksi atas segala kegiatannya selama menjadi pemimpin.¹⁷

Salah satu tokoh etika dalam islam adalah Ibnu Miskawaih. Ia mengatakan bahwa ada kalanya manusia mengalami perubahan sehingga membutuhkan aturan-aturan syariat, nasihat, dan ajaran-ajaran tradisi yang terkait sopan santun. Ibnu Miskawaih memerhatikan pula proses pendidikan

¹⁵ Jono M Munandar dkk, *Pengantar Manajemen*, (Bogor: IPB Press, 2014), Hal 45-70.

¹⁶ Abdullah Idi dan Safarina, *Etika Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), Hal 18-19.

¹⁷ Gatot Suraji dan Angelbetus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2013), Hal 146.

akhlak pada anak. Dalam pandangannya, kejiwaan anak-anak bagaikan mata rantai dari jiwa kebinatangan dan jiwa manusia yang berakal.¹⁸

Etika membicarakan sifat-sifat yang menyebabkan orang dapat susila atau bajik. Kualitas-kualitas atau atribut-atribut ini dinamakan kebajikan (*virtues*) yang dilawankan dengan kejahatan (*vices*) yang berarti sifat-sifat yang menunjukkan bahwa orang-orang mempunyai dikatakan sebagai orang yang tidak susila. Etika menegaskan bagaimana caranya untuk dapat hidup secara lebih baik, berperilaku lebih baik dan belajar bagaimana cara berbuat yang betul sesuai kaidah yang berlaku dan menghindari keburukan. Etika lebih berkaitan dengan prinsip-prinsip pembenaran dibandingkan dengan membicarakan yang bersangkutan dengan keputusan-keputusan yang sungguh-sungguh telah diambil.¹⁹

Ada beberapa prinsip etika kerja yang harus ditetapkan guna menjunjung nilai-nilai etika kerja itu sendiri yaitu:

- 1) Niat yang baik artinya memenuhi kehendak falsafah bangsa, ikhlas dan bertanggung jawab terhadap Negara dan agama, memberikan sumbangan yang berkualitas, senantiasa memperbaharui niat untuk kebaikan.
- 2) Perilaku yang baik artinya senantiasa berpenampilan, bersikap dan perbuatan yang baik, menghasilkan kualitas kerja secara kontinyu dan memberikan kepuasan pelanggan, menghargai dan bertanggung jawab terhadap hasil usaha organisasi.
- 3) Dinamisator kearah kebaikan artinya berprilaku dinamis, maju, berdaya saing dan dapat memotivasi untuk berbuat baik, berupaya memiliki kinerja yang tinggi sebagai sumber inspirasi bagi teman sejawat, senantiasa menjadi pekerja yang baik.

¹⁸ Undang Ahmad kamaludin dan Muhammad Alfian, *Op Cit*, Hal 22.

¹⁹ Syaiful Sagala, *Etika dan Moralitas Pendidikan*, (Jakarta: Prena Media Goup, 2013), Hal 14.

- 4) Komitmen yang tinggi artinya senantiasa menunjukkan konsistensi kerja sesuai dengan ketentuan, dikerjakan dan beradab artinya senantiasa menjaga sopan dalam menjalankan ajaran agama, patuh terhadap apa yang sudah ditentukan, senantiasa bekerja memiliki pedoman dan prosedur yang baik.²⁰

Etika, moral, budi pekerti, meskipun dasarnya adalah kebiasaan, adat-istiadat masyarakat, tapi di kalangan umat beragama, perilaku yang terbiasa, dapat disesuaikan dan dijiwai oleh akhlak yang diajarkan oleh agama. Karena itu banyak kita temui etika, moral dan budi pekerti saling mengisi dengan ajaran akhlak yang dibimbing oleh agama.²¹

Etika sering dinamakan *filsafat moral*. Etika merupakan cabang filsafat yang berbicara tentang tindakan manusia dalam kaitannya dengan tujuan utama hidupnya. Etika mengkaji baik-buruk atau benar-tidaknya tingkah laku dan tindakan manusia, dan sekaligus menyoroiti kewajiban-kewajiban manusia. Etika mempermasalahkan bagaimana manusia semestinya berbuat dan bertindak. Tindakan manusia itu sendiri ditentukan beragam norma. Etika membantu manusia untuk menentukan sikap terhadap semua norma dari luar dan dari dalam, supaya manusia mencapai kesadaran moral dan otonom. Etika menyelidiki dasar semua norma moral. Dalam etika biasanya dibedakan antara etika deskriptif dan etika normatif. Etika deskriptif memberikan gambaran dari gejala kesadaran moral, dari norma dan konsep-konsep etis. Etika normatif memberikan gambaran tentang apa yang sebenarnya harus merupakan tindakan manusia. Dalam etika normatif norma dinilai dan setiap manusia ditentukan.

Selanjutnya hubungan antara filsafat dan etika, seperti diketahui bahwa filsafat adalah sejumlah keyakinan, sikap, cita-cita, aspirasi, dan tujuan, nilai ,

²⁰ Ahmad Ridwan, *Op Cit*, Hal 68.

²¹ Departemen Agama, *Pengembangan Kepribadian Pendidikan Islam*, (Jakarta: 2009), Hal 72.

norma, aturan, dan prinsip etis. Filsafat juga mencari kebenaran, suatu persoalan nilai-nilai dan pertimbangan nilai untuk melakukan hubungan kemanusiaan secara benar dan beragam pengetahuan apa yang buruk atau baik untuk menentukan bagaimana seorang mesti memilih atau bertindak dalam kehidupannya.²²

Etika Kerja Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama, jadi profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi mereka.²³

Kepala sekolah yang amanah dan professional harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni:

- 1) Pembinaan mental, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan professional. Untuk itu, kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana, dan sumber belajar agar dapat member kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah bisa bekerja sama dengan komite sekolah

²² Abdullah Idi dan Safarina, *Etika Pendidikan, Op Cit*, Hal 91-92.

²³ Jamal Makmur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva Press, 2012), Hal 16.

dalam menggandeng masyarakat untuk ikut memikirkan pendidikan di sekolah, terutama yang menyangkut masalah pendanaan (dana).

- 2) Pembinaan moral, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai sesuatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus berusaha memberikan nasihat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.
- 3) Pembinaan fisik, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan disekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.
- 4) Pembinaan artistik, yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah dibantu oleh para pembantunya harus mampu merencanakan berbagai program pembinaan artistik, seperti karyawisata, agar dalam pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Lebih dari itu, pembinaan artistik harus terkait atau merupakan pengayaan dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.²⁴

Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang atau wadah yang bersifat Integral atau kesatuan sosial dimana

²⁴ E Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Hal 30-31.

manusia secara sadar dan bersama-sama melaksanakan tugas-tugas yang kompleks untuk mencapaitujuan bersama yang sebelumnya tidak dapat dicapai secara sendiri.²⁵ Fungsi seorang pemimpin itu harus mampu menciptakan perubahan terhadap anggotanya di dalam suatu kelompok atau suatu Organisasi.

Tujuan dan manfaat organisasi antara lain untuk:

- 1) Mengatasi terbatasnya kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimilikinya dalam mencapai tujuannya.
- 2) Mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien karena dikerjakan bersama-sama.
- 3) Wadah memanfaatkan sumber daya dan teknologi bersama-sama.
- 4) Wadah mengembangkan potensi dan spesialisasi yang dimiliki seseorang.
- 5) Wadah memenuhi kebutuhan manusia yang semakin banyak dan kompleks.
- 6) Wadah mengelola lingkungan bersama-sama.
- 7) Wadah menambah pergaulan.
- 8) Wadah memanfaatkan waktu luang.²⁶

Peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab secara umum terhadap kelancaran dan keberhasilan fungsi dan kegiatan sekolah, dalam peran ada kewajiban dan tanggung jawab tugas yang harus dilaksanakan dalam wujud kegiatan.²⁷ Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus

²⁵ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), Hal 121.

²⁶ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Hal 127.

²⁷ Syafruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Ciputat Press, 2010), Hal 102.

menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang di pikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah.²⁸

Peran kepala sekolah paling banyak berkaitan dengan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Kepala sekolah juga harus paham tentang pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, sampai pada evaluasi sebagai bahan pembinaan guru dalam meningkatkan kinerjanya.²⁹

Salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai inovator dalam pengembangan lembaga pendidikannya, sehingga dalam menjalankan peran sebagai kepala sekolah berperan seseorang yang membuat inovasi atau pembaharuan sistem pendidikan yang dianggap masih bersifat monoton atau klasikal, sehingga dengan adanya inovasi diharapkan akan tercipta suasana pendidikan yang berkualitas, yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai peran, fungsi, dan tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah tidak lepas dari fungsi dan perannya baik peran sebagai *leader*, *manajer*, *administrator*, maupun perannya sebagai *innovator*. Dalam menjalankan perannya sebagai *innovator* seorang pemimpin harus bersiap diri sebagai agen perubahan di dalam setiap situasi kerja.³⁰

Sikap dan perilaku yang perlu dimiliki kepala sekolah adalah sebagai berikut.

- 1) Memiliki tanggung jawab terhadap jabatan yang dipercayakan kepadanya.

²⁸ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), Hal 187

²⁹ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), Hal 2

³⁰ Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, (Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2013), Hal 158.

- 2) Memiliki kepedulian dan komitmen yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang bermakna selama menduduki jabatannya.
- 3) Menegakkan disiplin waktu dengan penuh kesadaran bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan.
- 4) Melaksanakan setiap tugas dan kegiatan dengan penuh tanggung jawab, dan selalu jelas makna (*value*) dari setiap kegiatan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu lulusan.
- 5) Proaktif (berinisiatif melakukan sesuatu yang diyakni baik) untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah, tidak hanya reaktif (hanya melaksanakan kegiatan jika ada petunjuk).
- 6) Memiliki kemauan dan keberanian untuk menuntaskan setiap masalah yang dihadapi oleh sekolahnya.
- 7) Menjadi *leader* yang komunikatif dan motivator bagi sifatnya untuk lebih berprestasi, serta tidak bersikap *bosy* (pejabat yang hanya mau dihormati dan dipatuhi).
- 8) Memiliki kepekaan dan merasa ikut bersalah terhadap sesuatu yang kurang pas, serta berusaha untuk mengoreksinya.
- 9) Berani mengoreksi setiap kesalahan secara tegas dan bertindak bijaksana, serta tidak permisif (mudah mengerti, maklum dan memaafkan kesalahan).³¹

Indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah:

- 1) Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- 2) Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.

³¹E Mulyasa, *Op Cit*, Hal 59-60.

- 3) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan professional.
- 4) Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- 5) Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- 6) Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah.
- 7) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah.
- 8) Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
- 9) Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
- 10) Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
- 11) Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
- 12) Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.³²

Dalam kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik, pemimpin juga harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian.³³

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa etika kerja kepala sekolah adalah budi pekerti atau akhlak kepala sekolah dalam

³² E Mulyasa, *Ibid*, Hal 20-21.

³³ E Mulyasa, *Loc Cit*, Hal 118.

menjalankan tugas kepemimpinannya di sekolah. Maka, indikator etika kerja kepala sekolah meliputi niat yang baik, dinamisator ke arah kebaikan, perilaku yang baik, dan komitmen terhadap sekolah.

Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/ actual permance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.³⁴

Kinerja adalah unjuk kerja yang dicapai pimpinan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.³⁵ Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.³⁶

Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya, yang terkait dengan pendidikan anak di sekolah, di lembaga pendidikan dan mereka yang harus menguasai bahan ajar yang terdapat di dalam kurikulum.³⁷

Manajemen kinerja merupakan alat bagi suatu organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen kinerja harus berguna bagi organisasi, pimpinan, dan karyawan. Dengan manajemen kinerja, diharapkan secara bersama memperoleh sukses. Jadi tantangan yang dihadapi manajemen

³⁴ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), Hal 118.

³⁵ Ahmad Ridwan, *Manajemen Perguruan Tinggi Islam*, (Yogyakarta: Insan Madani, 2013), Hal 79.

³⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), Hal 45.

³⁷ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2005), Hal 12.

kinerja adalah terdapat kecenderungan dihindari baik oleh pemimpin maupun karyawan. Mereka mempunyai alasannya sendiri. Dimata manajer, manajemen kinerja merupakan tambahan beban kerja, disamping menjalankan tugas yang selama ini sudah dikerjakan. Sementara itu, di pihak pekerja masih banyak keraguan karena belum memahami sepenuhnya akan manfaat manajemen kinerja bagi dirinya sendiri.³⁸

Jadi, kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini berarti bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Penyebab masalah-masalah kinerja diantaranya:

- 1) Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tau bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar-kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampusan.
- 2) Lingkungan. Disebabkan oleh lingkungan-kondisi kerja, proses yang buruk dan lain-lain.
- 3) Sumber Daya. Kurangnya sumber daya atau energy.
- 4) Motivasi. Karyawan tau bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar.³⁹

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi:

- 1) Kompetensi pedagogik, adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar,

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), Hal 36.

³⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hal 234.

dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya.

- 2) Kompetensi kepribadian, adalah kepribadian yang mantap, *skill* dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- 3) Kompetensi profesi, adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar nasional Pendidikan.
- 4) Kompetensi sosial, adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁴⁰

Sebaiknya visi, misi, tujuan, atau program tidak akan bermakna tanpa didukung oleh kinerja yang baik oleh para pemimpin, staf/anggota/guru, dan tenaga kependidikan. Oleh sebab itu, pimpinan pendidikan tidak sekedar memperhatikan sarana dan prasarana organisasi atau anggaran semata, tapi yang harus mendapatkan perhatian secara khusus adalah kultur dan kinerja serta semangat dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Menurut Dessler yang dikutip oleh Budi Suhardiman bahwa faktor-faktor lain yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.

⁴⁰ Supardi, *Op Cit*, Hal 69.

- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konversi, meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.⁴¹

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Penelitian tentang kinerja sering dilakukan atas kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Kesetiaan dapat diartikan sebagai kesediaan guru untuk mempertahankan nama baik, asas dan lambing Negara, sesuai dengan janji dan sumpah yang telah diucapkan.

Konsekuensi dari penerapan ini adalah kinerja guru dituntut untuk selalu taat, jujur, mampu bekerja sama dengan tim, memiliki prakarsa dan bersifat kepemimpinan yang mengaomi seluruh warga madrasah. Dengan demikian, kinerja guru secara langsung mengacu kepada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama, satu dengan yang lain tergantung dengan tugas dan tanggung jawab secara professional. Dengan demikian,

⁴¹ Budi Suhardiman, *Op Cit*, Hal 53.

guru madrasah berhubungan dengan peran sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi.⁴²

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁴³

1) Indikator-Indikator Kinerja Guru

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, Penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara penyesuaian diri, dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.⁴⁴

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Menurut Tempe yang dikutip oleh Supardi mengemukakan bahwa: “ faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilsku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan”.⁴⁵

Menurut Robbins dan Coulter yang di kutip oleh Jono Munandar dkk, penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan karyawan berdasarkan standar kinerja, memberikan apresiasi keberhasilan pencapaian kinerja dan menyediakan dokumentasi untuk mendukung keputusan-keputusan lainnya. Manfaat penilaian kinerja perbaikan kinerja, penyesuaian kompetensi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan

⁴² Supardi, *Op Cit*, Hal 55.

⁴³ Udin Syaefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal 49.

⁴⁴ Abd Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), Hal 122

⁴⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), Hal 50.

pengembangan karir, umpan balik bagi sumber daya manusia. Elemen penilaian kinerja adalah mengidentifikasi standar kinerja yang terkait, mengukur kriteria dan kemudian memberikan umpan balik kepada karyawan dan departemen sdm sebagai catatan bagi karyawan yang akan dibahas dalam pengambilan keputusan terkait perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.⁴⁶

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang lebih baik yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Manfaat dari penilaian kinerja guru adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.⁴⁷

Kepala sekolah juga harus memahami dan melaksanakan fungsinya sebagai penunjang peningkatan kinerja guru antara lain, dengan cara:

- 1) Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
- 2) Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
- 3) Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun

⁴⁶ Jono M Munandar, *Op Cit*, Hal 179-180.

⁴⁷ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010) hal. 116-127.

yang diberikan semasa guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.

- 4) Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
- 5) Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 6) Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
- 7) Melaksanakan tehnik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
- 8) Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
- 9) Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan dilingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
- 10) Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat up to date, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman,

kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi.

- 11) Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
- 12) Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga, dan terhadap kebahagiaan keluarganya.
- 13) Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
- 14) Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, misalnya tersedianya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus, tempat parkir khusus, kamar mandi khusus dan sebagainya.
- 15) Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah.
- 16) Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.⁴⁸

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru melalui keberhasilan proses pembelajaran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka, indikator dari kinerja guru meliputi kemampuan guru dalam menguasai pembelajaran,

⁴⁸ Akh Junaidin, "Kepuasan Kerja Guru," dalam *Al-Fikrah* Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman, (Edisi. I thn 2006), hal. 45-66.

membangun komunikasi yang efektif, berkepribadian arif dan bijaksana, dan berprestasi.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu:

- 1) Etika merupakan kemampuan memahami dan menerapkan tata kerja yang baik untuk meningkatkan sistem kerja supaya mendapatkan hasil yang benar-benar diharapkan. Cara bersikap yang baik dan sesuai dengan etika adalah tata krama yang telah diatur dalam syariat, di dalam Islam cara bersikap bukan sekedar aksi. Cara bersikap yang baik dan sesuai dengan etika adalah bentuk ibadah. Bersikap yang baik dan sesuai dengan etika menunjukkan jati diri orang tersebut. Sikap yang baik sesuai dengan etika mencerminkan perilaku baik dan benar yaitu sikap yang sesuai dengan ajaran agama.
- 2) Kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuannya, sehingga seorang pemimpin harus memberikan contoh yang dapat menjadi panutan bagi guru sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Daftar Pustaka

- Abd Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011)
- Asmani Makmur Jamal, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva Press, 2012)

- Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)
- Darmadi Hamid, *Dimensi-Dimensi Metodologi Penelitian dan Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Pustaka Agung Harapan, 2006).
- Deni Darmawan dan Kunkun Nur fauzi, *Sistem Informasi Manajemen*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).
- Gatot Suraji dan Angelbetus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2013)
- Guza Afnil, *Undang-Undang Sisdiknas dan Undang-Undang Guru dan Dosen* (Asa Mandiri, 2008).
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009).
- Idi Abdullah dan Safarina, *Etika Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015).
- M Munandar Jono dkk, *Pengantar Manajemen*, (Bogor: IPB Press, 2014)
- Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010).
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).
- Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).
- Mulyasa E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)
- Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, (Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2013).

- Poerwanto Ngalim M, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010).
- Ridwan Ahmad, *Manajemen Perguruan Tinggi Islam*, (Yogyakarta: Insan Madani, 2013).
- Riduan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006).
- Sagala Syaiful, *Etika dan Moralitas Pendidikan*, (Jakarta: Pren Media Goup, 2013).
- Sa'ud Syaefudin Udin, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Syafruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Ciputat Press, 2010).
- Suhardiman Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012).
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014)
- Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2005)
- Undang Ahmad kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: Pustaka Setya, 2010).
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).
- Akh Junaidin, "Kepuasan Kerja Guru," dalam *Al-Fikrah* Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman, Edisi. I thn 2006.