

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KRANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Penulis telah melaksanakan telaah dan kajian terhadap berbagai sumber atau referensi yang memiliki keterkaitan, kesamaan topik atau relevansi terhadap materi dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini. Hal tersebut dimaksudkan agar arah atau fokus penelitian ini tidak terjadi pengulangan dari penelitian-penelitian sebelumnya, melainkan untuk mencari sisi lain yang signifikan untuk diteliti. Selain itu kegiatan penelusuran sumber juga berguna untuk membangun kerangka teoritis yang mendasari kerangka berfikir peneliti kaitannya dengan proses dan penulisan laporan hasil penelitian ini.

1. Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa 2017. Peneliti Achmad Naim (Naim, 2017:120).

Jurnal ini memaparkan bahwa proses pembelajaran dianggap sudah berhasil jika kemampuan siswa dalam menyerap materi yang sudah diajarkan telah mencapai prestasi tinggi, dan perilaku yang ada pada tujuan instruksional tertentu telah dicapai oleh siswa baik secara individu maupun berkelompok. Sebagai perancang suatu pembelajaran berperan penting dalam menciptakan atau merancang suatu pembelajaran secara optimal sehingga mampu menghasilkan prestasi

belajar siswa. Sebagai pemimpin kepala sekolah sangat berperan penting dalam menciptakan sekolah yang kondusif dan terkontrol agar mampu menghasilkan lulusan terbaik.

Penelitian ini mencoba mengkaji terkait bagaimana profesionalisme kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal siswa seperti lingkungan, kepemimpinan kepala sekolah, kreatifitas guru dalam menggunakan metode untuk mengajar siswa berpengaruh dalam tercapainya keberhasilan siswa.

2. *Instructional Leadership Behaviors Of Islamic School Principals In Developing The Performance Of The Teachers*. Peneliti Muhammad Arifin (Arifin, 2017: 15).

Penelitian ini memiliki tujuan menngambarkan bagaimana perilaku kepemimpinan instrusional kepala sekolah Islam untuk mengembangkan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berkomunikasi dengan masyarakat terkait visi dan misi sekolah dan mewujudkannya dalam tujuan sekolah Islam kemudian mengimplementasikan ke dalam program dan kebijakan khususnya terkait hal untuk mengajar dan belajar. Selanjutnya dalam hal memperbaharui pengajaran dan pembelajaran, melauli manajemen pastisipatif dan inovatif kepala sekolah mengatur pengajaran dan

pembelajaran, kepala sekolah juga mempunyai harapan yang tinggi terhadap kinerja guru dan pencapaian siswa.

Sedangkan dari segi peningkatan praktik mengajar dan belajar, melalui supervisi kelas dan program in-service kepala sekolah mendiagnosis masalah pengajaran dan pembelajaran tergantung pada kebutuhan guru serta unruk meningkatkan dan mendorong para guru untuk memanfaatkan sumber pembelajaran secara optimal kepala sekolah menggunakan hasil belajar siswa. Kemudian dalam hal menciptakan iklim pembelajaran yang positif, kepala sekolah menciptakan mekanisme kerja yang membuat diskusi formal dan informal terkait pengajaran dan pembelajaran serta menciptakan sistem penghargaan terhadap pencapaian.

3. *Instructional Leadership Profile Of Junior High School's Principal (A Case Study Of Junior High School In Malang)*. Peneliti Imam Gunawan (Gunawan, 2017:64).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan instruksional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah SMP Negeri, Kota Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah sudah bertindak sesuai dengan visi dan misi yang ada pada sekolah, kurikulum sudah dikembangkan sesuai visi, misi dan tujuan sekolah, kepala sekolah mengembangkan sekolah menuju organisasi pembelajran. Kepala sekolah juga bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah

sebagai organisasi pembelajar, kemudian menciptakan iklim budaya dan sekolah yang kondusif untuk belajar dan inovatif, serta mengelola pembelajar untuk mengembangkan kapasitasnya.

4. Kompetensi Kepala Sekolah dalam *Instructional Leadership* SD Negeri Berpotensi Bencana di Kabupaten Magelang. Peneliti Rasidi; Galih Istiningsih; Septiyati Purwandari (Rasidi, 2017:55).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kondisi dan aktor dominan, memberikan pengaruh dalam kompetensi kepemimpinan instruksional kepala sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan total kompetensi sebesar 82,59%. Terdapat 5 faktor dominan yang mempengaruhi kompetensi kepemimpinan instruktur kepala sekolah di antaranya yaitu, pertama sebagai pemimpin pembelajaran kepala sekolah harus memiliki visi organisasi yang jelas dan mudah dimengerti. Kedua, kepala sekolah harus berupaya mendekati diri dengan siswa. Ketiga, dalam pengambilan keputusan kepala sekolah harus melibatkan guru. Keempat, kepala sekolah menciptakan kurikulum yang stabil atau tetap, dan harus dinamis. Kelima, kepala sekolah dapat membuat jaringan kerjasama sekolah yang kuat dan menguntungkan.

5. Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP. Peneliti Sucipno (Sucipno, 2017:35).

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan instruksional utama dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP yang ada di Kabupaten Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional utama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri yang ada di Kabupaten Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara. Kemudian kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri yang ada pada Kabupaten Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan instruksional utama dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kabupaten Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara.

6. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru. Peneliti LyoRathana (Rathana, 2015:93).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Se-Bandung Utara. Berdasarkan hasil analisis data, dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan iklim sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru yang baik.

7. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Mutu Kinerja Mengajar Guru. Peneliti Cucu Sukmawati (Sukmawati, 2016:68).

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan komitmen guru terhadap mutu kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kota Sukabumi. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu kinerja mengajar guru berada pada kategori tinggi, kepemimpinan instruksional kepala sekolah berada pada kategori tinggi, dan komitmen guru berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan, kepemimpinan

instruksional kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja mengajar guru. Selanjutnya secara bersamaan, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kinerja mengajar guru.

8. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Sekolah Efektif. Peneliti Sumarno (Sumarno, 2015:170).

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap sekolah efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ada survey dengan pendekatan kuantitatif regresi sederhana dan ganda.

Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sekolah efektif, dan iklim sekolah juga secara signifikan berpengaruh terhadap sekolah efektif. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan instruksional kepala sekolah dan iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sekolah efektif.

9. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru dalam Membentuk Karakter Siswa. Peneliti Iskandar (Iskandar, 2017:175).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah, guru, dalam pembentukan karakter siswa di sekolah dasar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi guru adalah keteladanan, pembiasaan, dan sentuhan kalbu. Strategi orang tua dan masyarakat adalah komunikasi efektif dan kemitraan efektif.

10. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran Dalam Rangka Peningkatan Akuntabilitas Sekolah. Peneliti Ibrahim Bafadal (Bafadal, 2016:8).

Penilaian kinerja kepala sekolah diselenggarakan dengan tujuan umum meningkatkan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan siswa melalui peningkatan kualitas kinerja kepala sekolah berbasis pengukuran kelebihan dan kelemahan kerjanya sebagai pemimpin pembelajaran di sekolah. Hasil penilaian kinerja kepala sekolah sangat bermanfaat bagi kepala sekolah, pengawas pendidikan, dan pemerintah kabupaten/kota dalam rangka memberikan informasi peta kekuatan dan kelemahan setiap kepala sekolah, sebagai dasar pembinaan, mutasi, promosi, dan demosi.

Mengacu dari kesepuluh penelitian di atas penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan

kesepuluh penelitian tersebut dalam hal kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah pada organisasi sekolah guna meningkatkan kualitas guru. Sedangkan perbedaannya, penelitian ini lebih memfokuskan kepada kemampuan kepemimpinan pembelajaran seorang kepala sekolah untuk membentuk karakter siswa.

B. Krangka Teori

1. Evaluasi

a. Pengertian Evaluasi

Kata evaluasi merupakan kosa kata dalam bahasa Indonesia, akan tetapi kata ini adalah kata serapan dari bahasa Inggris yaitu *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran. Sedangkan menurut pengertian istilah “evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan”.

Menurut Stufflebeam dalam Lababa 2008, evaluasi adalah *“the process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives”*. Artinya evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan (Arikunto dan Jabar, 2004:1). Masih dalam Lababa (2008), Worthen dan Sanders mendefenisikan “evaluasi sebagai usaha mencari sesuatu yang berharga (worth). Sesuatu yang berharga tersebut dapat berupa informasi tentang suatu program,

produksi serta alternatif prosedur tertentu". Tague-Sutcliffe, mengartikan evaluasi *"a systematic process of determining the extent to which instructional objective are achieved by pupils"*. Evaluasi bukan sekadar menilai suatu aktivitas secara spontan dan insidental, melainkan merupakan kegiatan untuk menilai sesuatu secara terencana, sistematis, dan terarah berdasarkan tujuan yang jelas.

Dari pengertian evaluasi tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah prosedur yang sistematis untuk penilaian suatu rancangan, yang selanjutnya menghasilkan informasi dalam rangka untuk mengambil sebuah keputusan pada implementasi dan efektifitas suatu program. Di dalam evaluasi terdapat alat untuk mengukur dan menilai yang digunakan dalam rangka pengambilan keputusan. Pengukuran dan penilaian memiliki hubungan yang saling berkaitan. Mengukur adalah membandingkan sesuatu dengan dasar ukuran atau kriteria tertentu (meter, kilogram, takaran dan sebagainya), pengukuran bersifat kuantitatif.

Penilaian berarti menilai. Sedangkan menilai memiliki arti, yaitu mengambil keputusan terhadap sesuatu yang berdasarkan pada ukuran baik atau buruk, sehat atau sakit, pandai atau bodoh dan sebagainya. Dan penilaian bersifat kualitatif.

Hal tersebut seperti dengan yang dikemukakan oleh Arikunto (Arikunto, 2006:20) bahwa mengukur adalah

membandingkan sesuatu dengan satu ukuran (bersifat kuantitatif), menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk (bersifat kualitatif), dan evaluasi meliputi kedua langkah tersebut di atas. Arti lain evaluasi yang disampaikan oleh Arikunto (Arikunto, 2006:23) evaluasi yaitu kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak decision maker untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan.

Menurut Djaali dan Pudji (Djaali, 2007:38) evaluasi adalah “proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi”. Sedangkan Ahmad (2007:133), mendefinisikan “evaluasi diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk kerja, proses, orang, obyek, dll.) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian”. Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, evaluator dapat langsung membandingkan dengan kriteria namun dapat pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian baru

membandingkannya dengan kriteria. Dengan demikian evaluasi tidak selalu melalui proses mengukur baru melakukan proses menilai tetapi dapat pula evaluasi langsung melalui penilaian saja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Crawford (2000: 13), mengartikan penilaian sebagai suatu proses untuk mengetahui/menguji apakah suatu kegiatan, proses kegiatan, keluaran suatu program telah sesuai dengan tujuan atau kriteria yang telah ditentukan.

Dari pengertian-pengertian tentang evaluasi tersebut, dapat disimpulkan tentang evaluasi bahwa evaluasi merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk melihat sejauh mana keberhasilan sebuah program. Keberhasilan program dapat dilihat dari dampak atau hasil yang dicapai oleh program tersebut. Karenanya, dalam keberhasilan ada dua konsep yang terdapat di dalamnya yaitu efektifitas dan efisiensi. “Efektifitas merupakan perbandingan antara output dan inputnya sedangkan efisiensi adalah taraf pendayagunaan input untuk menghasilkan output lewat suatu proses” (Sudharson dalam Lababa, 2008). Jadi evaluasi bukan merupakan hal baru dalam kehidupan manusia sebab hal tersebut senantiasa mengiringi kehidupan seseorang. Seorang manusia yang telah mengerjakan suatu hal, pasti akan menilai apakah yang dilakukannya tersebut telah sesuai dengan keinginannya semula.

2. Kepemimpinan Pembelajaran

a. Pengertian Kepemimpinan Pembelajaran

Pengertian kepemimpinan pembelajaran adalah tindakan yang dilakukan dengan maksud mengembangkan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi guru, serta mengembangkan kondisi dan hasil belajar yang diinginkan siswa (Greenfield, 1987:32). Definisi ini memiliki cakupan yang sangat luas, namun secara implisit mengandung maksud bahwa fokus kepemimpinan pembelajaran adalah pada perbaikan dan pengembangan pembelajaran (Gorton, 1991:15). Adapun motif utamanya untuk meningkatkan: (1) ketrampilan guru, (2) pelaksanaan kurikulum, (3) struktur organisasi, dan (4) kerja sama sekolah dengan orang tua siswa dan masyarakat (Ubben, 1992:49).

Lebih lanjut, Ubben dan Hughes (1992:49), menjelaskan bahwa yang mendasari motif utama tersebut adalah iklim dan kultur sekolah yang sangat diperlukan dalam mendukung keempat motif tersebut untuk berfungsi secara baik. Mengingat tujuan akhir perbaikan dan pengembangan pembelajaran adalah peningkatan hasil belajar siswa, maka kepemimpinan pembelajaran juga dapat diartikan sebagai tindakan untuk meningkatkan pertumbuhan belajar siswa. Hal ini sesuai dengan pendapat Gorton (1990) yang mengatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran adalah *those actions that a principal takes, or delegates to others, to promote*

growth in student learning. Hal yang sama diungkapkan oleh David dan Thomas (David, 1989:13), bahwa tujuan utama kepemimpinan pembelajaran adalah memperbaiki hasil belajar siswa, walaupun tujuan yang lebih dekat adalah untuk memperbaiki program pengajaran.

Kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang memfokuskan/ menekankan pada pembelajaran. Tujuan utama kepemimpinan pembelajaran adalah memberikan layanan prima kepada semua siswa agar mereka mampu mengembangkan potensinya. Kepemimpinan pembelajaran sangat penting signifikan terhadap peningkatan prestasi belajar siswa. Butir-butir penting kepemimpinan pembelajaran menyarankan bahwa kepemimpinan pembelajaran akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh: (a) figur kepala sekolah yang mampu berpikir, bersikap, dan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran, (b) kultur pembelajaran yang dikembangkan melalui pembangunan komunitas belajar di sekolah, dan (c) sistem/ struktur yang utuh dan benar. Perilaku kepala sekolah (pemimpin pembelajaran), guru, dan karyawan berkontribusi sangat signifikan terhadap peningkatan keefektifan (effectiveness).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran pada dasarnya bertujuan memperbaiki program pengajaran di sekolah, tentu saja dalam upaya untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

b. Peranan Kepemimpinan Pembelajaran

Peran kepemimpinan pembelajaran sebagaimana hasil penelitian (Kusmintardjo, 2003:52) secara lebih rinci peranan kepemimpinan pembelajaran adalah sebagai berikut: (a) pemimpin pembelajaran mampu mengakomodasikan nilai-nilai dan harapan masyarakat melalui peningkatan kualitas pembelajaran, seperti peningkatan disiplin kerja guru dan siswa dalam KBM, evaluasi hasil belajar yang berkelanjutan, dan pengaturan pemberian *private lesson* (oleh guru) di luar jam sekolah sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan dukungan masyarakat; (b) pemimpin pembelajaran mampu berkoordinasi secara baik dengan instansi-instansi terkait, seperti Dinas Pendidikan, dan/ atau yayasan penyelenggara pendidikan, pengawas sekolah, ikatan alumni, dan masyarakat, baik melalui pertemuan formal maupun informal, sehingga tercipta saling pengertian dan kepercayaan guna kelancaran kegiatan pembelajaran di sekolah; dan (c) Pemimpin pembelajaran mampu memanfaatkan isu-isu kebijakan pemerintah dan/atau yayasan di bidang pembelajaran untuk mendorong guru-guru untuk meningkatkan kualitas kegiatan belajar-mengajar di sekolah.

Hasil penelitian (Kusmintardjo, 2003:61) peranan kepala sekolah yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan pembelajaran dalam meningkatkan pembelajaran di sekolah

adalah bahwa kepala sekolah diharapkan mampu menerapkan prinsip dan teknik manajemen bidang pembelajaran, teknik-teknik motivasi, serta diharapkan mampu mendiagnosa masalah-masalah pembelajaran dan tindakan-tindakan inovatif dengan melibatkan seluruh komunitas sekolah sehingga tercipta *image* masyarakat tentang sekolah berprestasi, khususnya kualitas proses dan hasil pembelajaran.

3. Efektifitas Kepemimpinan Pembelajaran

a. Kepemimpinan efektif

Beberapa penelitian tentang keefektifan sekolah membuktikan bahwa sekolah efektif (*effective hools*) mempersyaratkan kepemimpinan pembelajaran yang tangguh (*strong instructional leadership*), di samping karakteristik-karakteristik lainnya, seperti: harapan yang tinggi pada prestasi murid, iklim sekolah yang kondusif bagi aktivitas belajar-mengajar, dan monitoring yang terus-menerus pada kemajuan murid dan guru (Rossow, 1990:35). Nampaknya hasil-hasil penelitian yang ada mengindikasikan bahwa munculnya sekolah berprestasi, yang seringkali disebut sebagai sekolah yang berhasil (*succesful school*) atau sekolah yang baik (*good school*), tidak dapat dilepaskan dari peranan yang dimainkan (kepala sekolah sebagai) pemimpin pembelajaran.

Kepemimpinan pembelajaran yang efektif memerlukan hubungan yang sinergis antara faktor eksternal sekolah dengan perilaku kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah, khususnya perilaku kepala sekolah dalam mengarahkan dimensi-dimensi internal sekolah ke arah peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa (Heck & Larsen, 1990:120). Faktor eksternal sekolah yang berkaitan dengan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah meliputi nilai-nilai dan harapan masyarakat (*community values and expectations*), serta struktur kelembagaan (*institutional structure*) di mana sekolah itu berada.

b. Faktor Penentuan Efektifitas Kepemimpinan Pembelajaran

Menurut Kleine-Kracht (Kleine-Kracht, 1993:189) kepemimpinan pembelajaran dapat terjadi secara langsung (*direct instructional leadership*) dan tidak langsung (*indirect instructional leadership*). Kepala sekolah bertindak sebagai *direct instructional leaders* bilamana mereka bekerja dengan guru-guru dan staf lainnya untuk mengembangkan belajar siswa. Tindakan-tindakan seperti merencanakan pengajaran, observasi guru, mengadakan pertemuan balikan dengan guru, atau pemilihan materi pembelajaran adalah merupakan tindakan *direct instructional leadership* dari kepala sekolah. Sebaliknya, kepala sekolah juga dapat bertindak sebagai *indirect instructional leaders* dengan cara memberikan kemudahan-kemudahan atas kepemimpinan orang lain

dengan membangun kondisi-kondisi yang mendukung pelaksanaan pengajaran, membantu menyusun standar penetapan materi pelajaran, seleksi guru, dan mengatur lingkungan internal dan eksternal sekolah.

Ada dua faktor eksternal yang berkaitan dengan kepemimpinan pembelajaran yaitu: (1) nilai-nilai dan harapan masyarakat, dan (2) struktur kelembagaan sekolah (Ubben, 1992:53). Kepala sekolah di sekolah sekolah pusat kota (*inner-city schools*), menghabiskan sebagian besar waktunya untuk memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat atas prestasi belajar siswa yang tinggi. Sebaliknya, di sekolah pedesaan (*rural schools*), kepala sekolah menghabiskan sebagian besar waktunya untuk menangani masalah-masalah perilaku siswa sebagai dampak dari kemiskinan dan kesadaran pendidikan yang rendah dari para orang tua murid.

c. Perilaku Kepemimpinan Pembelajaran

Perilaku kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah diwujudkan dalam bentuk kemampuan kepala sekolah dalam menetapkan misi sekolah (*defining the school's mission*), menata pembelajaran (*instructional organization*), meningkatkan praktek pembelajaran, (*improving instructional practices*), dan menciptakan iklim pembelajaran yang positif (*promoting anpositive instructional climate*).

Nilai-nilai (*values*) dan keyakinan-keyakinan (*beliefs*) pribadi kepala sekolah dan pengalaman-pengalaman (*experiences*) sebelumnya akan mempengaruhi keputusan dan tindakannya sebagai seorang pemimpin pembelajaran (Rossow, 1990:47). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai, keyakinan, dan pengalaman kepala sekolah ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah, terutama dalam menciptakan iklim dan kultur sekolah.

Menurut Sergiovannix (1991), ada beberapa perilaku yang ada pada seorang kepala sekolah, yaitu: *technical (trampil secara teknis pembelajaran)*. *Human (human relations behaviors)* merupakan perilaku yang berkenaan dengan aspek-aspek manusiawi dari kepemimpinan), *educational* (Perilaku edukasional (*educational behaviors*) merupakan perilaku yang berkenaan dengan aspek-aspek kepemimpinan yang berhubungan dengan pengetahuan keahlian tentang pendidikan dan persekolahan., *symbolic (keteladan)*, and *cultural behaviors* (Pemimpin kultural berusaha membangun tradisi-tradisi sekitar sekolah xmenjadi lebih bernilai tinggi.

Jadi perilaku kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah, yaitu perilaku teknis, hubungan antar manusia, edukasional, simbolik, dan perilaku kultural, merupakan suatu kesatuan yang integral. Kemampuan *clinical practitioner* dalam hal ini, sebagai

pemimpin pembelajaran, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan kemampuan mendiagnosis masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran di sekolah, melaksanakan fungsi supervisi klinis, mengembangkan staf, serta mengevaluasi dan mengembangkan program pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa (Ubben, 1992:63).

d. Dimensi Kepemimpinan Pembelajaran

Murphy (1990), mengembangkan 4 dimensi kepemimpinan yang selanjutnya diurai menjadi 16 peran atau perilaku. Kerangka kerja (model) tersebut diringkas sebagai berikut: Dimensi peran atau perilaku mengembangkan misi dan tujuan, Merumuskan tujuan sekolah. Mengkomunikasikan tujuan sekolah. Mengembangkan fungsi produksi Pendidikan. Mendorong pembelajaran bermutu. Mensupervisi pembelajaran. Mengontrol alokasi waktu pembelajaran. Mengkoordinasikan kurikulum. Memonitor kemajuan pembelajaran siswa. Mendorong iklim pembelajaran akademis.

Membangun standar harapan positif. Memfokuskan pencapaian visi. Menyediakan insentif bagi guru dan siswa. Mendorong pengembangan profesi Mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung. Menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan aman. Memberikan kesempatan kepada siswa untuk terlibat secara bermakna. Mengembangkan kolaborasi dan ikatan kohesif

diantara staf. Menjamin sumber-sumber dari luar mendukung pencapaian tujuan sekolah. Membangun ikatan antara sekolah dengan keluarga siswa.

Menurut LPPKS kemendikbud terdapat 12 kompetensi pemimpin pembelajaran Kepala sekolah (1) mengartikulasikan pentingnya visi, misi, dan tujuan sekolah yang menekankan pada pembelajaran, (2) mengarahkan dan membimbing pengembangan kurikulum, (3) membimbing pengembangan dan perbaikan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran serta pengelolaan kelas, (4) mengevaluasi kinerja guru dan mengembangkannya, (5) membangun komunitas pembelajaran, (6) menerapkan kepemimpinan visioner dan situasional, (7) melayani kegiatan siswa, (8) melakukan perbaikan secara terus menerus, (9) menerapkan karakteristik kepala sekolah efektif, (10) memotivasi, mempengaruhi, dan mendukung prakarsa, kreativitas, inovasi, dan inisiasi pengembangan pembelajaran, (11) membangun *team work* yang kompak, dan (12) menginspirasi dan memberi contoh.

Menurut Ubben dan Hughes (1992) kepemimpinan pembelajaran yang efektif memiliki lima ciri utama: (1) mengordinasi program pembelajaran, (2) menekankan prestasi, (3) mengevaluasi kemajuan anak didik secara teratur, (4) menciptakan iklim belajar yang kondusif, dan (5) menyusun strategi

pembelajaran. Selanjutnya, Ubben dan Hughes (1992) mengajukan model kepemimpinan pembelajaran yang memiliki empat rangkaian kekuatan yang dapat mempengaruhi peningkatan hasil belajar siswa, yaitu: (1) struktur eksternal yang meliputi lingkaran harapan, nilai, keyakinan yang mempengaruhi perilaku dan kemampuan kepemimpinan pembelajaran, Lingkaran yang menunjukkan perilaku dan kemampuan pemimpin pembelajaran, (2) lingkaran yang menunjukkan perilaku dan kemampuan pemimpin pembelajaran, (3) struktur internal yang diciptakan pemimpin dan pendidik dengan target akhir pencapaian tujuan final berupa hasil belajar atau lulusan, dan (4) lingkaran hasil belajar (*outcome of learning*) dan lulusan (*student outcomes*). Hasil lulusan akan memberikan umpan balik pada harapan, nilai dan keyakinan pada pemimpin, lembaga dan masyarakat.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2007:67).

Sedangkan menurut Malayu (2005:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan berbagai pendapat tentang pengertian kinerja dapat difahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas dari apa yang dikerjakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta bagaimana cara mengerjakannya.

b. Pengertian Kinerja Guru

Pelaksanaan tugas yang optimal merupakan ciri kinerja yang baik. Menurut Benton (1974:56) kinerja merupakan *“performance, act of doing that which is required by a contract”*. Menurutnya, kinerja merupakan tindakan atau perbuatan yang dituntut melalui perjanjian. Selanjutnya, Asmar Ali (1995:78) memberikan batasan tentang kinerja sebagai berikut : “a) sesuatu yang dicapai, b) prestasi yang diperlihatkan dan c) kemampuan kerja”. Menurut Adnan (1996:53) kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai cara kerja, perilaku, penampilan.

Benton (1974:45) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu “proses” dari tindakan seseorang. Tindakan seseorang dalam mengoptimalkan segala potensi yang mereka miliki yang cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor, sebagaimana yang diungkapkan oleh Timpe (1993:89) yaitu jika pegawai mengerti dengan jelas apa yang diharapkan darinya, sehingga mereka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan yang diberikan.

Aspek-aspek yang menjadi ukuran dari kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek sesuai dengan bidang kerja dan kebijakan organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hasibuan (1994:98) bahwa ada sembilan unsur yang dapat dijadikan ukuran

kinerja karyawan yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, disiplin, prakarsa, kreativitas, kerja sama, kepribadian dan tanggung jawab. Kinerja seseorang perlu dilakukan penilaian dan evaluasi yang terus menerus.

Buchori (1989:117) mengemukakan bahwa peningkatan kualitas kerja pada dasarnya mempunyai makna sebagai perbaikan mutu, baik mutu manajemen, mutu pelayanan, mutu prosedur, hasil, masukan, karyawan, kerja sama, daya guna, daya hasil, sikap kerja, lingkungan kerja, informasi, kemampuan pemecahan masalah, tata krama, penggunaan sumber-sumber maupun mutu pelaksana dan penampilan. Dengan demikian setiap usaha peningkatan kinerja seseorang pada dasarnya adalah upaya memperbaiki proses yang berlangsung, sehingga memberikan hasil yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah tindakan dan perbuatan guru dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan yang lebih optimal. Kinerja seseorang dapat digambarkan dengan penampilan kerja berbagai kompetensi yang dilakukan. Semakin baik kualitas yang ingin dicapai, maka semakin diperlukan kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Tuckman (1972:45) mengemukakan bahwa pentingnya kinerja adalah untuk menandai manifestasi pengetahuan, pemahaman ide, konsep, keterampilan yang dapat diamati untuk mencapai tujuan organisasi. Achmady (1993:98) menyatakan betapa baik dan lengkapnya sarana dan prasarana, tidaklah sebanding dari keberhasilan suatu organisasi yang semua itu terletak pada kinerja guru. Guru memiliki tugas penting yaitu sebagai penanggung jawab di sekolah untuk meningkatkan hasil belajar siswa dan mencapai tujuan Pendidikan Nasional.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor intrinsik guru (personal guru) dan faktor ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional). Berikut ini sedikit uraian dari dua faktor tersebut:

- 1) Faktor personal, dalam faktor ini meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, dalam faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- 3) Faktor tim, dalam faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim,

kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keratan anggota tim.

- 4) Faktor sistem, dalam faktor ini meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi sekolah.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), dalam faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan baik eksternal maupun internal.

Sesuai dengan pendapat, Gibson (1993:52) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga kelompok, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Berikut ini penjelasan dari berbagai faktor tersebut:

- 1) Faktor individu yang berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, dan jenis kelamin.
- 2) Faktor organisasi yang berupa sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- 3) Faktor psikologis yang berupa persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Pendapat diatas dapat kita fahami bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari faktor individu dan psikologis. Kemudian faktor eksternal terdiri dari faktor organisasi dan situasional.

d. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru ini merupakan aspek-aspek untuk tolak ukur dalam menilai kinerja guru. John Miner dalam Sudarmanto (2009:11) berpendapat bahwa ada empat dimensi yang dapat menjadi tolak ukur secara umum yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerja sama. Untuk mengetahui lebih lanjut berikut ini penjelasan dari empat dimensi tersebut, sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- 3) Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama, yaitu dapat bekerja sama dengan baik saat bekerja.

Dari uraian diatas kinerja guru dapat diukur melalui dua hal yaitu dengan aspek hasil pekerjaan diantaranya kualitas hasil, kuantitas keluaran dan aspek perilaku individu. Dalam aspek individu berkaitan dengan penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja atau disiplin kerja).

Pentingnya penilaian terhadap kinerja guru, *georgia departemen of education* mengembangkan *teacher performance assessment instrument* kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat untuk menilai kemampuan guru diantaranya Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran (RPP), prosedur pembelajaran, dan hubungan antar pribadi.

Indikator penilaian kinerja guru yang dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, sebagai berikut:

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Rencana pelaksanaan pembelajaran merupakan kemampuan dimana guru dapat menyusun program kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan. Adapun tahapan dalam pelaksanaan pengembangan atau dalam penyusunan silabus yaitu adopsi, adaptasi, dan produksi. Maksud adopsi disini bahwa penyusunan silabus dan RPP hanya mengambil dari silabus dan RPP yang sudah ada sebelumnya tanpa melakukan penyesuaian atau revisi, sehingga dapat dikatakan guru bersifat pasif dalam proses ini. Kemudian pada tahap adaptasi guru sudah melakukan kegiatan yang aktif dimana menyusun silabus dan RPP guru sudah melakukan penyesuaian atau revisi. Tahap produk disini bahwasanya guru sudah dapat menghasilkan suatu produk yang berupa silabus dan RPP sendiri tanpa tergantung dengan silabus dan RPP yang sudah tersedia sebelumnya. Terdapat beberapa unsur atau komponen yang harus diperhatikan dalam penyusunan silabus, sebagai berikut:

- a) Identitas Pada Silabus
- b) Standar Kompetensi (SK)
- c) Kompetensi Dasar (KD)
- d) Materi Pembelajaran
- e) Kegiatan Pembelajaran
- f) Indikator
- g) Alokasi Waktu
- h) Sumber Pembelajaran

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berisi penjabaran secara rinci dari silabus dengan komponen sebagai berikut:

- a) Identitas RPP
- b) Standar Kompetensi (SK)
- c) Kompetensi Dasar (KD)
- d) Indikator
- e) Tujuan Pembelajaran
- f) Materi Pembelajaran
- g) Metode Pembelajaran
- h) Langkah-langkah Kegiatan
- i) Sumber Pembelajaran
- j) Penilaian

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan semua inti dari indikator pertama dan kedua. Dimana indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran ini berisi kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode serta strategi yang tepat untuk pembelajaran dikelas. Kegiatan ini merupakan sepenuhnya tanggung jawab seorang guru dalam pelaksanaan belajar mengajar dikelas agar dapat tercapai tujuan pembelajaran secara optimal.

Guru menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan sehingga proses belajar mengajar dapat kondusif. Guru dikatakan pengelolaan kelasnya baik apabila pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan masuk dan keluar kelas, absensi, dan mengatur tempat duduk setiap proses belajar akan dilakukan. Guru juga harus menciptakan strategi pembelajaran yang menarik dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang tidak membosankan. Tidak lupa guru harus memiliki pandangan yang luas dalam menyampaikan materi tidak hanya mengacu pada buku pegangan saja, akan tetapi dengan sumber-sumber belajar yang lainnya.

3) Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Evaluasi merupakan kegiatan atau cara yang dilakukan oleh guru untuk mengetahui seberapa besar yang dicapai atau apakah tujuan pembelajaran sudah tercapai atau belum. Seorang guru biasanya pada tahap ini melakukan evaluasi dengan berbagai pendekatan atau alat evaluasi secara variatif.

5. Pendidikan karakter

a. Pengertian Pendidikan Karakter

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah. Untuk itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan prakarsa implementasi dalam membangun karakter siswa. Kebutuhan kepala sekolah berkarakter di Indonesia pada dasarnya telah tertuang pada Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Kepala Sekolah/ Madrasah. Dalam Permendiknas disebutkan bahwa kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi dasar, yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Inti dari kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan pendidikan karakter adalah kepemimpinan yang mengembangkan warga sekolah utamanya potensi peserta didik sebagai pembelajar yang baik (*goodz knower*) yang selalu terikat dalam berfikir (*fikir*), merasakan (*dzikir*) dan bertindak (*fi'il*)

terhadap nilai-nilai kebaikan, *values of goodness*. Lebih dari itu untuk lingkungan pendidikan Islam tentu menjadi basis *spiritual goodness* yang biasanya dikenal di lingkungan pesantren, madrasah, diniyah, dan sekolah Islam dengan materi aqidah-akhlak. Bagaimana aqidah-akhlak ini tidak hanya berhenti pada *knowing*, tapi juga menjadi *feeling* dan *action*. Strategi paling efektif adalah mengajar dengan “keteladanan dan inspirasi berbasis moral atau karakter dan diawali oleh kepala sekolah sebagai *inspiring leader*” (Arifin, 2010).

Menurut Zubaidi (2011) bahwa pendidikan karakter adalah pendidikan budi pekerti plus, yaitu melibatkan aspek pengetahuan (*cognitive*), perasaan (*feeling*) dan tindakan (*action*). Dengan pendidikan karakter yang diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan, akan menghasilkan siswa (*outcome of learning*) yang cerdas emosi (*emotional intelligence*), cerdas sosial (*social intelligence*), cerdas keagamaan (*spiritual intelligence*), cerdas fisik (*physical intelligence*), cerdas budaya (*cultural intelligence*), dan cerdas pengetahuan (*knowledge intelligence*).

Menurut Sulthon (2012) bahwa nilai-nilai karakter yang diharapkan bisa terbentuk yaitu. (1) jujur (religius, adil, ikhlas, berfikir positif), (2) cerdas (kreatif, mengendalikan diri, rendah hati, hemat), (3) tangguh (mandiri, percaya diri, tanggung jawab, disiplin, kerja keras, pantang menyerah), dan (4) peduli (kasih

sayang, toleransi, santun, cinta damai, kerjasama dan cinta tanah air).

b. Indikator Pendidikan Karakter Rasulullah SAW

Menurut Thomas Lickona, pendidikan karakter adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan dan melakukan nilai-nilai etika yang inti. Nilai-nilai dalam pendidikan karakter diantaranya yaitu *religious*, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, tanggungjawab (Pusat Kurikulum Balitbang Kemendiknas).

Untuk membangun kedelapan belas nilai tersebut menjadi watak manusia, kita perlu mengikuti jejak perilaku Rasulullah Muhammad Saw sebagai panutan umat. Beliau memiliki karakter yang harus diteladani. Karakter tersebut adalah *sidiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathanah*. Pembangunan karakter Rasulullah Saw perlu dijabarkan secara rinci agar mudah dipantau dan dinilai. Berikut ini adalah indikator pembangunan karakter Rasulullah Saw:

Tabel 2.1
Indikator Pembangunan Karakter Rasulullah (1)

Karakter Rasulullah	Penjabaran Karakter dalam Kehidupan	Indikator
SIQID	Benar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpijak pada ajaran Al-Qur'an dan Al-Hadits. 2. Berangkat dari niat yang baik.
	Ikhlas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sepenuh hati, tidak pamrih. 2. Semua perbuatan untuk kebaikan.
	Jujur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang dilakukan berdasarkan kenyataan. 2. Hati dan ucapannya sama. 3. Apa yang dikatakan itu benar.
	Sabar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak mudah marah. 2. Memiliki keterbukaan. 2. Mau mendengarkan orang lain.
AMANAHAH	Adil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak memihak. 2. Memiliki keterbukaan. 3. Mau mendengarkan orang lain.
	Istiqomah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ajeg dalam melakukan kebaikan. 2. Tidak mudah dipengaruhi hal yang buruk.
	Berbakti kepada orangtua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hormat kepada orangtua. 2. Mengikuti nasihat orangtua. 3. Tidak membantah orang. 4. Memiliki etika terhadap orangtua.
	Waspada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertimbangkan apa yang dilakukan. 2. Tidak mudah terpengaruh budaya

Karakter Rasulullah	Penjabaran Karakter dalam Kehidupan	Indikator
		lingkungan yang kurang baik.
	Ikram (hormat)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghormati guru dan orangtua. 2. Menghormati tamu. 3. Sayang kepada yang lebih muda.
TABLIGH	Lemah lembut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tutar katanya baik dan tidak menyakitkan. 2. Ramah dalam bergaul.
	Nadzhafah (kebersihan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersih hati, tidak iri, tidak dengki kepada orang lain. 2. Menjaga kebersihan badan dan lingkungan.
	Empati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu orang yang susah. 2. Berkorban untuk orang lain. 3. Memahami perasaan orang lain.
	Rendah hati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan keserhanaan dan tidak sombong. 2. Tidak memamerkan kekayaannya kepada orang lain. 3. Tidak suka meremehkan orang lain.
	Sopan santun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki perilaku yang baik. 2. Memiliki unggah-ungguh (tatakrama). 3. Kepada yang lebih tua tahu diri.
	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan tugas dengan sepenuh hati. 2. Melaporkan apa yang menjadi tugasnya. 3. Segala yang menjadi tanggungjawabnya dapat dijalankan.
FATHANAH	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu, tidak terlambat.

Karakter Rasulullah	Penjabaran Karakter dalam Kehidupan	Indikator
		<ol style="list-style-type: none"> 2. Taat peraturan yang berlaku. 3. Menjalankan tugas sesuai jadwal yang ditentukan.
	Rajib belajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kegemaran membaca (habit reading). 2. Membiasakan menulis. 3. Suka membahas pelajaran. 4. Mengisi waktu dengan belajar.
	Gigih	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha untuk mencapai tujuan. 2. Tidak mudah putus asa. 3. Tekun dan semangat. 4. Bekerja keras dan cekatan. 5. Segera bangkit dari kegagalan.
	Logis dalam berpikir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir dengan akal pikiran dan bukan sekedar perasaan. 2. Menghargai pendapat yang lebih logis. 3. Mau menerima masukan orang lain.
	Ingin berprestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu ingin mendapatkan hasil maksimal. 2. Melakukan yang terbaik. 3. Berusaha memperbaiki diri.

Sumber: Aqib, 2012:4-6.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teori diketahui bahwa kemampuan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah masih sangat rendah. Sebagaimana hasil uji kompetensi untuk kepala sekolah yang dilakukan pada tahun 2015 hanya terdapat 16% kepala sekolah yang sudah melakukan peran kepemimpinan pembelajaran, selebihnya banyak yang melakukan peran lain yaitu berupa sarana dan pra sarana sekolah. Mengacu pada hasil penelitian (Khilmiyah, 2017) kepada 119 calon kepala sekolah Muhammadiyah yang telah mengikuti pelatihan LP2KS memiliki kesamaan dengan hasil uji kompetensi kepada kepala sekolah yaitu penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa kemampuan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah masih rendah.

Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan data dan bukti yang menjelaskan bahwa masih maraknya geng, tawuran antar pelajar Muhammadiyah di Yogyakarta. Sebagaimana data dan bukti yang tercatat pada grup facebook “info cegatan jogja” pada bulan juni-agustus 2017. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan kepemimpinan kepala sekolah terutama SMP Muhammadiyah masih belum maksimal dalam pembentukan karakter siswa. Sehingga menjadi hal yang penting untuk mengupayakan agar dapat mencapai kesuksesan pembentukan karakter siswa di sekolah melalui kemampuan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah.

Kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang memfokuskan/ menekankan pada pembelajaran. Tujuan utama kepemimpinan pembelajaran adalah memberikan layanan prima kepada semua siswa agar mereka mampu mengembangkan potensinya. Kepemimpinan pembelajaran sangat penting signifikan terhadap peningkatan prestasi belajar siswa. Butir-butir penting kepemimpinan pembelajaran menyarankan bahwa kepemimpinan pembelajaran akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh: (a) figur kepala sekolah yang mampu berpikir, bersikap, dan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran, (b) kultur pembelajaran yang dikembangkan melalui pembangunan komunitas belajar di sekolah, dan (c) sistem/struktur yang zutuh dan benar. Perilaku kepala sekolah (pemimpin pembelajaran), guru, dan karyawan berkontribusi sangat signifikan terhadap peningkatan keefektifan (*effectiveness*). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran pada dasarnya bertujuan memperbaiki program pengajaran di sekolah, tentu saja dalam upaya untuk meningkatkan hasil belajar siswa serta membangun karakter siswa.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah. Untuk itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan prakarsa implementasi dalam membangun karakter siswa. Inti dari kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan pendidikan karakter adalah

kepemimpinan yang mengembangkan warga sekolah utamanya potensi peserta didik sebagai pembelajar yang baik (*good knower*) yang selalu terikat dalam berfikir (*fikir*), merasakan (*dzikir*) dan bertindak (*fi'il*) terhadap nilai-nilai kebaikan, *values of goodness*. Lebih dari itu untuk lingkungan pendidikan Islam tentu menjadi basis *spiritual zgoodness* yang biasanya dikenal di lingkungan pesantren, madrasah, diniyah, dan sekolah Islam dengan materi aqidah-akhlak . Bagaimana aqidah-akhlak ini tidak hanya berhenti pada *knowing*, tapi juga menjadi *feeling* dan *action*. Strategi paling efektif adalah mengajar dengan “keteladanan dan inspirasi berbasis moral atau karakter dan diawali oleh kepala sekolah sebagai *inspiring leader*”.